Correctional Service Canada | Service correctionnel Canada

Research Branch
Direction de la recherche

Corporate Development
Développement organisationnel

Canada

103-00803

Rapport de recherche

Résultats de l'évaluation du programme de l'Équipe d'entraide des détenues à l'établissement Nova

Ce rapport est également disponible en anglais. Pour obtenir des copies supplémentaires, veuillez vous adresser à la Direction de la recherche, Service Correctionnel du Canada, 340 avenue Laurier ouest, Ottawa (Ontario) K1A 0P9.

2000 N° R-87

Résultats de l'évaluation du programme de l'Équipe d'entraide des détenues à l'établissement Nova pour femmes

par

Kendra Delveaux

et

Kelley Blanchette

Direction de la recherche
Service correctionnel du Canada

Mai 2000

REMERCIEMENTS

Nous voudrions exprimer nos remerciements les plus sincères au D[r] Sylvia Frausin-Murphy, psychologue à l'établissement Nova, ainsi qu'à Margot Watt, interne en psychologie, pour leur soutien et leur coopération au cours de la collecte des données de la présente étude. Leur dévouement envers les femmes de l'établissement était évident dès le départ. Nous aimerions également remercier Fariya Syed, dont l'expérience de ce projet s'est révélée inestimable lors de la distribution des instruments d'évaluation et de la collecte des données, notamment dans le cadre des entrevues tenues avec les membres du personnel et les détenues. Nous tenons en outre à souligner le travail de Cherami Wichmann, qui a contribué à l'analyse statistique. Nous souhaitons aussi remercier Ralph Serin, pour ses observations sur le rapport. Nous voulons enfin exprimer notre gratitude aux membres du personnel et aux détenues de l'établissement Nova. Sans leur coopération, sans leurs réponses à nos nombreux questionnaires et leur participation à nos enquêtes et entrevues, l'évaluation du Programme d'entraide des détenues n'aurait pas été possible.

SOMMAIRE

Ce rapport présente les résultats d'une évaluation préliminaire du programme de l'Équipe d'entraide des détenus (EED) mis en œuvre à l'établissement Nova pour femmes. Essentiellement, il s'agit d'un programme qui permet à une équipe de détenues ayant reçu une formation intensive à cette fin d'apporter un soutien moral à leurs pairs. Celles qui réussissent leur formation deviennent en quelque sorte des « conseillères » et se voient autorisées à dispenser sur demande des services de soutien à des codétenues.

La présente évaluation a été effectuée à partir d'analyses de données quantitatives et qualitatives obtenues à l'aide d'une méthode de recherche comportant l'utilisation de plusieurs instruments d'analyse. Les résultats de l'évaluation ont montré que les détenues de l'établissement Nova pour femmes n'avaient pas eu recours aux services de l'Équipe d'entraide. Elles ont fourni trois raisons principales : elles n'étaient pas au courant de l'existence du programme, elles craignaient que ce qu'elles confieraient à l'interlocutrice de l'Équipe d'entraide ne serait pas tenu confidentiel, et elles n'avaient pas besoin de services de soutien officiels. De nombreuses détenues ont laissé entendre qu'elles *auraient* recours aux services de l'Équipe d'entraide dans l'avenir si elles en sentaient le besoin et qu'elles pouvaient parler à une membre de l'Équipe à qui elles pourraient faire confiance. D'ailleurs, les inquiétudes concernant la confidentialité ne découlaient pas des expériences négatives *réelles*, mais elles étaient liées plutôt à un *éventuel* abus de confiance.

Les divers aspects du programme n'étaient pas clairement compris. Même si la plupart des membres du personnel et des détenues étaient au courant de l'existence du programme à l'établissement Nova, elles en ignoraient, de façon générale, des détails particuliers. Par exemple, certaines détenues ont déclaré avoir entendu parler du programme, mais elles ne savaient pas qu'elles pouvaient faire appel aux services de l'Équipe d'entraide. De plus, il y avait de la confusion parmi les membres du personnel quant à l'identité des membres de

l'Équipe d'entraide et au processus lié à l'organisation des séances de soutien par les pairs.

On a noté également quelques inquiétudes au sujet du financement disponible pour le programme. Au moment de l'évaluation, aucun financement n'était affecté au programme EED mis en œuvre à l'établissement Nova. De plus, on prévoyait qu'il serait difficile de disposer d'un personnel responsable de la coordination du programme dans l'avenir, vu que l'une des coordonatrices a quitté l'établissement peu après l'évaluation.

Malgré les préoccupations susmentionnées, les données ont également permis de constater certains acquis importants réalisés grâce au programme. Tout particulièrement, les détenues qui ont participé à la formation des membres de l'Équipe d'entraide ont fait beaucoup de progrès sur le plan personnel. Elles ont notamment acquis les compétences nécessaires pour faire face à leurs propres problèmes et ceux d'autres détenues, elles ont acquis une meilleure compréhension d'elles-mêmes, des connaissances pratiques et de l'éducation, et de l'expérience axée sur une éventuelle carrière.

Au moment de la collecte des données ayant servi à cette évaluation, le programme EED était en train d'être mis en œuvre à l'établissement Nova. Malgré certains problèmes liés à sa mise en œuvre, de façon générale, le programme a été jugé favorablement par de nombreux répondants (personnel *et* détenues). Les difficultés signalées étaient pour la plupart liées à une faible connaissance du programme et au fait que les détenues n'y avaient jamais eu recours. Le présent rapport d'évaluation se termine par certaines recommandations concrètes concernant une éventuelle amélioration du programme.

TABLE DES MATIERES

REMERCIEMENTS ii

SOMMAIRE iii

TABLE DES MATIÈRES v

LISTE DES TABLEAUX vi

LISTE DES GRAPHIQUES vi

INTRODUCTION 1

MÉTHODOLOGIE 4

CADRE D'ÉVALUATION 4
INSTRUMENTS 4
Échelle d'évaluation de l'estime de soi de Rosenberg ***4***
Tests sociométriques ***5***
Questionnaire d'évaluation de l'environnement correctionnel ***5***
Sondages auprès du personnel et des détenues ***6***
Entrevues avec le personnel et les détenues ***6***
PROCÉDURE 6
Questionnaires antérieurs au programme ***7***
Questionnaires postérieurs au programme ***7***
Entrevues postérieures au programme ***8***
PARTICIPANTES 8
Avant la mise en œuvre du programme ***9***
Après la mise en œuvre du programme ***9***

RÉSULTATS 11

Échelle d'évaluation de l'estime de soi de Rosenberg ***11***
Test sociométrique ***12***
Questionnaire d'évaluation de l'environnement correctionnel ***18***
Sondages menés auprès des détenues ***21***
RÉSUMÉ 26
Sondage mené auprès du personnel ***26***
Entrevues avec les membres du personnel et les détenues ***30***
Sujets et questions d'évaluation ***33***

CONCLUSIONS 61

RÉSUMÉ DES RÉSULTATS 61
LIMITES DE L'ÉTUDE 63
RECOMMANDATIONS CONCERNANT LES AMÉLIORATIONS POSSIBLES DU PROGRAMME 65

RÉFÉRENCES 70

ANNEXE A : ÉCHELLE D'ÉVALUATION DE L'ESTIME DE SOI DE ROSENBERG **72**

ANNEXE B : TEST SOCIOMÉTRIQUE **73**

ANNEXE C : QUESTIONNAIRE D'ÉVALUATION DE L'ENVIRONNEMENT CORRECTIONNEL **74**

ANNEXE D : QUESTIONNAIRES DES SONDAGES **78**

ANNEXE E : AFFIRMATIONS RELATIVES À CHACUNE DES CATÉGORIES ET SOUS-CATÉGORIES DU QUESTIONNAIRE D'ÉVALUATION DE L'ENVIRONNEMENT CORRECTIONNEL **86**

ANNEXE F : LIGNES DIRECTRICES CONCERNANT LES ENTREVUES SEMI-DIRIGÉES **91**

ANNEXE G : FORMULAIRE D'AUTO-ÉVALUATION / RÉTROACTION — SÉANCES DE FORMATION DES MEMBRES DE L'ÉQUIPE D'ENTRAIDE **106**

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Moyennes (écarts types) et test T des scores des catégories et sous-catégories du QEEC, par groupe 20

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1 :Sociogramme antérieur au programme d'entraide 13

Graphique 2 :Sociogramme postérieur au programme d'entraide 17

INTRODUCTION

Le fait que les femmes constituent moins de 3 % de la population de délinquants incarcérés au Canada (Solliciteur général du Canada, 1997) explique peut-être pourquoi, jusqu'à récemment, si peu d'efforts ont été consacrés à l'élaboration et à l'évaluation de programmes destinés aux détenues. La mise au point de programmes spécialement conçus pour les femmes est particulièrement importante parce que les détenues pourraient avoir des besoins différents de ceux des hommes à cause de leurs expériences très particulières (voir Koons, Burrow, Morash et Bynum, 1997, et Shaw, 1994). Par exemple, contrairement aux hommes, les détenues déclarent souvent des antécédents comportant de la violence sexuelle ou physique, des troubles mentaux, de l'alcoolisme ou des drogues ainsi que de longues périodes de chômage attribuables à des études et à des compétences insuffisantes. Beaucoup de ces femmes disent également qu'elles sont les principales responsables des soins à donner à leurs enfants. Enfin, les femmes pourraient avoir tendance à réprimer leur colère et leur stress, donnant ainsi naissance à des comportements autodestructeurs dans la population carcérale féminine.

Il y a un autre facteur qui pourrait distinguer les détenues sous responsabilité fédérale de leurs homologues masculins : c'est l'importance qu'elles attachent aux relations. Tout comme les amitiés peuvent être très importantes pour des femmes non incarcérées, certains chercheurs croient que les détenues ont un besoin impératif d'établir des relations amicales ou affectueuses avec d'autres détenues (Giallombardo, 1966 et 1974). En fait, d'après Heney (1990), beaucoup de détenues créent spontanément des réseaux d'entraide à des moments de crise.

De plus, on a constaté que ces relations, comme le fait d'obtenir de l'aide de codétenues et de nouer des rapports étroits « comme entre sœurs », peuvent contribuer au succès des programmes de l'établissement (Koons et al., 1997). D'après Koons et ses collaborateurs, ces conclusions expliquent une autre importante différence entre les détenus de sexe masculin et féminin. Ils notent en particulier que « les recherches antérieures, effectuées presque exclusivement dans des prisons pour hommes (Andrews, Zinger et al., 1990) mettaient en garde contre

l'utilisation de groupes dans les programmes parce que la création de communications ouvertes entre les détenus peut favoriser des comportements et des attitudes procriminels; toutefois, la propension des femmes à établir des relations étroites caractérisées par l'entraide encourage la formation de groupes de soutien prosociaux d'ex-détenues tant pendant le programme qu'après sa fin » (Koons et al., 1997, p. 529).

L'importance relative des relations entre femmes suggère que les programmes favorisant l'entraide et l'établissement de relations affectueuses entre détenues peuvent être particulièrement efficaces dans le cas des femmes sous responsabilité fédérale. C'est ainsi qu'un programme spécialement conçu à cet effet a été élaboré à la Prison des femmes en 1990. Le programme de l'Équipe d'entraide des détenues (EED) a été conçu pour assurer « une intervention experte en situation de crise et du counseling à court terme par les codétenues » (Service correctionnel du Canada, 1996a, p. 2).

Les détenues qui se portent volontaires dans le cadre du programme doivent passer par un processus de présélection destiné à déterminer si elles ont les qualités nécessaires pour offrir de l'entraide. Celles qui satisfont aux critères reçoivent une formation en counseling et en questions intéressant les détenues (par exemple, toxicomanie, automutilation, troubles de l'alimentation, etc.). Au terme de la formation, les progrès des participantes sont évalués. Celles qui réussissent sont alors admissibles à devenir « membres de l'EED » et autorisées à assurer sur demande des services d'entraide à d'autres détenues.

Les résultats d'une évaluation du programme de l'EED à la Prison des femmes ont révélé des avantages tant pour les bénéficiaires des services de counseling que pour les membres de l'équipe (Pollack, 1994). Dans l'ensemble, les bénéficiaires ont déclaré que les services reçus les ont aidées à mieux s'accepter et ont atténué leurs sentiments d'isolement et de dépression. De plus, les membres de l'équipe ont affirmé qu'elles avaient elles-mêmes tiré parti de la formation : « ... les séances de formation ont établi une atmosphère de confiance, de mutualité et de respect et ont renforcé le sens d'autonomie et d'autoefficacité des participantes »

(Pollack, 1994, p. 37). Les membres de l'EED ont également déclaré que leur estime de soi avait augmenté parce que le personnel se fiait à elles pour donner du counseling aux autres détenues.

Peu après l'introduction du programme d'entraide à la Prison des femmes, les services de l'établissement ont été modifiés et décentralisés. Après la parution du Rapport *Création de choix* (Groupe d'étude sur les femmes purgeant une peine fédérale, 1990), le Solliciteur général du Canada a annoncé la décision de construire cinq nouveaux établissements pour femmes. À part un pavillon de ressourcement pour femmes autochtones en Saskatchewan, quatre autres établissements ont ouvert en Alberta, en Ontario, au Québec et en Nouvelle-Écosse. Par suite du succès du programme d'entraide initialement réalisé à la Prison des femmes, le Service correctionnel du Canada a décidé de l'appliquer dans quatre des nouveaux établissements.[1] Ce rapport a pour objet d'évaluer le programme EED mis en œuvre à l'Établissements Nova, qui se trouve à Truro en Nouvelle-Écosse.[2]

Le rapport est organisé de la façon suivante. Il présente d'abord une brève description du cadre d'évaluation, comprenant les instruments d'évaluation, les procédures et une description de la population carcérale et du personnel de l'établissement Nova. Ensuite viennent les conclusions quantitatives et qualitatives de l'étude. Nous exposons enfin les limites de l'étude et formulons des recommandations en vue de l'amélioration du programme d'entraide.

---

1 Il n'y a pas eu de programme d'entraide officiel dans le cinquième établissement, le pavillon de ressourcement de la Saskatchewan, parce que l'entraide est encouragée par toute la structure et l'organisation du pavillon.

2 Jusqu'ici, une évaluation initiale du programme d'entraide de l'Établissement d'Edmonton pour femmes (Alberta) a été terminée.

METHODOLOGIE

Cadre d'évaluation

L'évaluation du programme EED à l'établissement Nova s'inspire du cadre d'évaluation proposé par Eljdupovic-Guzina et Blanchette (1997). Ce cadre avait été élaboré en fonction d'une revue de la littérature pertinente; de consultations avec des conseillers du Secteur des délinquantes et de la Direction de la recherche (Administration centrale, Service correctionnel du Canada); et des entrevues téléphoniques avec des employés ou des ex-employés de la Prison des femmes et des établissements régionaux pour femmes.

Le cadre permet trois niveaux d'évaluation (approfondi, intermédiaire, élémentaire) qui diffèrent l'un de l'autre par leur étendue et leur profondeur. Nous avons choisi pour cette étude le niveau approfondi qui assure l'évaluation la plus complète et la plus détaillée. Chaque aspect du programme a été évalué à l'aide d'une gamme de méthodes, comprenant des sondages, des entrevues directes et des questionnaires d'autodéclaration (par exemple, Échelle d'évaluation de l'estime de soi de Rosenberg, tests sociométriques, Questionnaire d'évaluation de l'environnement correctionnel). De plus, des entrevues individuelles ont permis d'évaluer les sentiments et les perceptions personnels tant des employés que des détenues au sujet du programme.

Instruments

Échelle d'évaluation de l'estime de soi de Rosenberg

Cet instrument d'évaluation de l'estime de soi est conçu pour mesurer la perception personnelle qu'a l'individu de sa propre valeur (Rosenberg, 1965, voir l'Annexe A). L'échelle comporte 10 éléments, qui reçoivent chacun un score sur une échelle de Likert à quatre points s'échelonnant entre 1 (entièrement vrai) et 4 (entièrement faux). Les scores reflètent la perception globale de l'estime de soi, qui pourrait prédire le comportement dans une vaste gamme de situations (O'Brien, 1985).

Tests sociométriques

Les tests sociométriques (Northway et Weld, 1957) fournissent beaucoup d'information sur les caractéristiques individuelles ainsi que sur les interactions de groupe. Dans la présente enquête, on a demandé à chaque détenue d'indiquer un premier, un deuxième et un troisième choix en réponse à la question : « Vers qui vous tournez-vous lorsque vous avez besoin de soutien moral? » (voir l'Annexe B). Les résultats sont présentés sous forme graphique dans un sociogramme. Ce test donnait des renseignements sur la popularité de personnes particulières (comme les membres de l'EED) ainsi qu'une représentation visuelle des interconnexions et des relations entre détenues, membres de l'EED et membres du personnel.

Questionnaire d'évaluation de l'environnement correctionnel

Le questionnaire d'évaluation de l'environnement correctionnel (QEEC, Wolfus et Stasiak, 1996) mesure les perceptions qu'ont les détenues de la qualité de leur environnement correctionnel (voir l'Annexe C). Les répondantes ont été invitées à attribuer un score à 66 éléments sur une échelle de Likert à cinq points s'échelonnant entre 1 (jamais) et 5 (toujours). Ces éléments étaient répartis entre six catégories et 10 sous-catégories :

1) Cohésion du personnel;
2) Participation du personnel (*sensibilité*, *bienveillance*, *intérêt porté aux détenues*);
3) Priorités du traitement assuré par le personnel (*encouragement*, *communication ouverte*);
4) Clarté et organisation;
5) Relations entre les détenues (*bienveillance réciproque*; *entraide*, *absence d'hostilité*); et
6) Orientation du traitement des détenues (*résolution des problèmes*, *orientation des changements*).

On trouvera à l'Annexe E une liste des éléments compris dans chaque catégorie et sous-catégorie. La cohérence interne α de cette échelle (en fonction d'un échantillon de délinquants de sexe masculin) était comprise entre 0,59 et 0,87.

Sondages auprès du personnel et des détenues

Les questionnaires administrés comprenaient des questions ouvertes et fermées, des questions à réponse objective et des questions à échelle d'évaluation conçues pour déterminer la connaissance et l'opinion qu'ont les membres du personnel et les détenues du programme EED (Eljdupovic-Guzina et Blanchette, 1997, voir l'Annexe D).

Entrevues avec le personnel et les détenues

Les résultats obtenus au cours d'entrevues personnelles avec des membres du personnel et des détenues ont eu une grande importance dans l'évaluation de ce programme. Des lignes directrices détaillées concernant ces entrevues faisaient partie du cadre d'évaluation du programme EED (Eljdupovic-Guzina et Blanchette, 1997, voir l'Annexe F). La structure des entrevues était très flexible, permettant d'adapter la nature et l'orientation de la discussion aux réponses reçues. Ces entrevues semi-structurées étaient conçues pour faciliter la participation des intervenants à l'évaluation de leur programme en leur donnant la possibilité d'exprimer leur point de vue, leurs sentiments et leurs idées sur l'EED sans leur imposer une forme de réponse particulière.

Procédure

Les données nécessaires à cette évaluation ont été obtenues grâce à la collaboration de la psychologue de l'établissement, qui était en même temps l'une des deux coordonnatrices du programme d'entraide à Nova.

Questionnaires antérieurs au programme

La première série d'instruments d'évaluation (Échelle d'estime de soi de Rosenberg, QEEC, test sociométrique) a été envoyée à la coordonnatrice de Nova en octobre 1998. Les questionnaires ont été distribués à toutes les détenues disposées à participer et ont été renvoyés aux chercheuses en janvier 1999, pendant que le premier groupe de membres de l'EED recevait la formation.[3]

Questionnaires postérieurs au programme

Les questionnaires postérieurs au programme ont été transmis au personnel de l'établissement Nova au début d'avril 1999. À ce moment, la formation du premier groupe de membres de l'EED était terminée et celle du deuxième groupe avait commencé (elle devait prendre fin en juin ou en juillet). Toutes les détenues qui souhaitaient participer ont été invitées à remplir l'Échelle d'estime de soi de Rosenberg, le QEEC et le test sociométrique,[4] de même qu'un questionnaire de sondage destiné à mesurer leur degré de connaissance du programme d'entraide. Les membres intéressés du personnel devaient remplir un questionnaire semblable.

Fin mai, seules sept personnes (deux membres du personnel et cinq détenues) avaient rempli ces instruments d'évaluation et les avaient renvoyés à la psychologue de l'établissement. Par conséquent, il y a eu une seconde tentative de distribution de questionnaires lorsque les chercheuses se sont rendues à Nova début juin pour tenir les entrevues.

---

[3] La formation du premier groupe de membres de l'EED a commencé en octobre 1998 et s'est terminée en février 1999. Par conséquent, même si la formation avait commencé au moment de la collecte des données antérieures au programme, l'EED n'offrait pas encore de services de counseling aux détenues.

[4] Pour la collecte des données antérieures et postérieures au programme, tous les instruments d'évaluation ont été administrés en même temps, à l'exception du questionnaire sociométique. Cela est dû au fait que les questionnaires étaient anonymes tandis que les participantes au test sociométrique devaient s'identifier.

Entrevues postérieures au programme

À la fin de chaque questionnaire figurait une question demandant aux répondants s'ils acceptaient de participer à une entrevue pour discuter de leurs impressions concernant le programme EED. Sur les sept répondants initiaux, seuls quatre (un membre du personnel et trois détenues) ont accepté de participer à une entrevue. Toutefois, la psychologue de l'établissement et les chercheuses elles-mêmes ont plus tard réussi à recruter un grand nombre de personnes disposées à participer à des entrevues au cours de la première semaine de juin.

Les entrevues semi-structurées ont eu lieu dans une salle privée de l'établissement. Toutes les participantes ont été informées que leur participation était entièrement volontaire et que le caractère confidentiel et anonyme des réponses serait préservé. De plus, on a demandé aux détenues de signer des formulaires de consentement éclairé avant de participer aux entrevues.

Participantes

Toutes les détenues ayant participé à l'étude purgeaient des peines fédérales et étaient classées dans les catégories de sécurité minimale ou moyenne.

Le nombre de détenues ayant rempli chacun des instruments d'évaluation présentaient certaines variations. Un certain nombre de personnes ont renvoyé des questionnaires et ont participé aux entrevues. D'autres ont seulement accepté de se prêter aux entrevues, mais n'ont pas rempli les questionnaires ou vice-versa. De plus, quelques participantes ont rempli certains questionnaires, mais pas d'autres (par exemple l'Échelle de Rosenberg et le QEEC, mais pas le test sociométrique).

Les nombres ont également varié avant et après la mise en œuvre du programme. En outre, comme la plupart des questionnaires (à l'exception du test sociométrique) étaient anonymes, on ne sait pas si les détenues qui ont répondu avant le programme l'ont également fait après. Vous trouverez dans les prochains paragraphes le nombre de membres du personnel et de détenues ayant répondu à

chacun des instruments d'évaluation avant et après la mise en œuvre du programme.

Avant la mise en œuvre du programme

En janvier 1999, 14 détenues ont répondu à chacun des instruments d'évaluation antérieurs au programme : l'Échelle d'évaluation de l'estime de soi de Rosenberg, le QEEC et le test sociométrique. À ce moment, la population carcérale était comprise entre 21 et 28 détenues et 3 personnes ont participé à la première session de formation de l'EED, qui s'est terminée en février.

Après la mise en œuvre du programme

Les données postérieures à la mise en œuvre du programme ont été recueillies durant la première semaine de juin 1999. Voici le nombre total de détenues ayant rempli chaque instrument : Échelle d'évaluation de l'estime de soi de Rosenberg, 11; QEEC, 10; test sociométrique, 11. De plus, 10 détenues[5] et 11 membres du personnel ont répondu au sondage. À ce moment, l'établissement Nova comptait 32 détenues, dont 1 membre de l'EED et 3 qui suivaient la formation pour le devenir.

Bien que 4 personnes seulement parmi celles qui avaient renvoyé leur questionnaire aient indiqué qu'elles souhaitaient participer à des entrevues, d'autres participantes ont été recrutées lorsque les chercheuses ont rendu visite à l'établissement Nova en juin. Au total, des entrevues ont eu lieu avec 18 détenues : 1 membre de l'EED, 3 membres en formation, 1 membre qui n'a pas terminé la formation EED (à cause de conflits d'horaire avec d'autres programmes) et 13 autres (ni bénéficiaires des services ni membres de l'EED). Malheureusement, il nous a été impossible de tenir des entrevues avec des détenues ayant bénéficié de services d'entraide.

---

[5] Au départ, 11 détenues ont participé au Sondage mené auprès des détenues. Toutefois, l'une des participantes a donné des réponses contradictoires et des renseignements confus indiquant qu'elle n'avait pas compris les questions posées. Son questionnaire a donc été exclu de l'analyse.

Des entrevues semi-structurées ont eu lieu avec 22 membres du personnel (17 femmes et 5 hommes) : les deux psychologues/coordonnatrices du programme EED (entrevue conjointe), la directrice de l'établissement, une infirmière, un chef d'unité, un adjoint d'unité aux opérations, un agent de gestion des cas, une enseignante, une coordonnatrice de programme, deux surveillants de programme, deux membres du personnel d'entretien, deux surveillants aux opérations de réinsertion et sept intervenants de première ligne.

RESULTATS

Échelle d'évaluation de l'estime de soi de Rosenberg

Quatorze détenues ont rempli cet instrument d'évaluation avant la mise en œuvre du programme EED et 11 échelles ont été renvoyées après la mise en œuvre du programme. Aucun renseignement n'était disponible sur les caractéristiques de ces répondantes. Toutefois, l'Échelle d'évaluation postérieure au programme a été annexée au questionnaire du sondage des détenues. Nous avons pu déterminer ainsi que 2 des 11 répondantes étaient en formation pour devenir membres de l'EED, qu'une avait bénéficié de services de l'EED et que les 8 autres n'étaient pas des bénéficiaires.

Pour créer un score total, les scores de la moitié des éléments ont été inversés, puis une moyenne des 10 éléments a été calculée. Ainsi, plus le score total était bas, plus l'estime de soi qu'il reflétait était élevée. On a procédé ensuite à des tests T sur échantillons indépendants pour examiner les différences d'estime de soi entre les réponses antérieures et postérieures au programme. Les résultats de ce test n'étaient pas significatifs (M_{pre} = 2,03; M_{post} = 2,01; T(23) = 0,09; ns).

Ces résultats montrent que, d'une façon générale, il n'y avait pas de différences significatives entre les niveaux d'estime de soi des détenues avant et après la mise en œuvre du programme EED. Il faut cependant considérer plusieurs facteurs. Premièrement, ces résultats ne se fondent que sur un petit pourcentage de la population totale (56 % avant le programme, 34 % après).

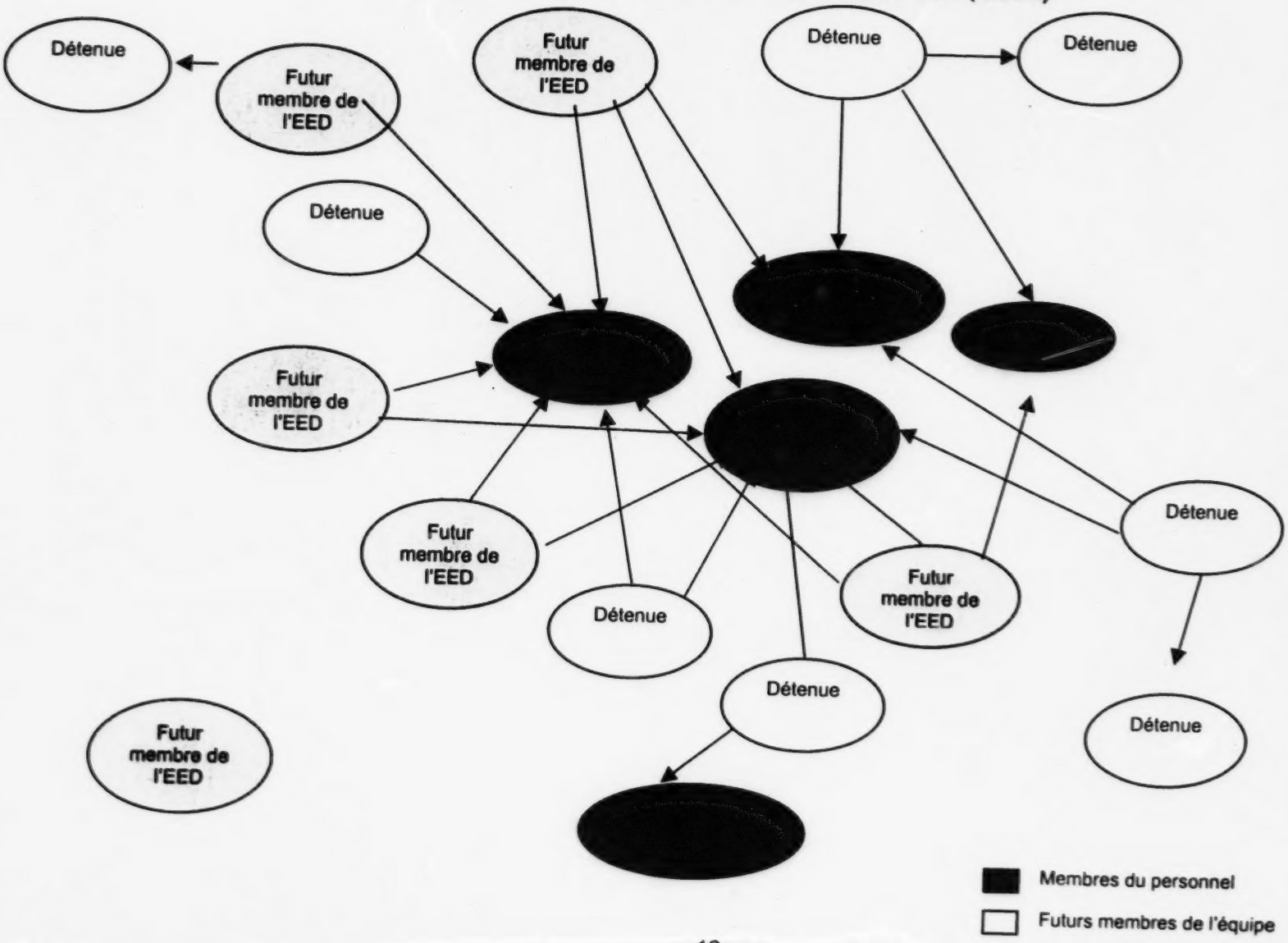
Deuxièmement, nous ne disposons pas de renseignements sur les personnes qui ont rempli les questionnaires avant et après le programme. En fait, il est très possible que celles qui ont répondu après n'étaient pas les mêmes que celles qui avaient répondu avant. Par conséquent, cette analyse n'a pas directement porté sur les changements survenus chez les mêmes personnes. Les tests T reflètent plutôt les différences entre un groupe de personnes avant la mise en œuvre du programme et un groupe différent de personnes après. On peut donc dire, au mieux, que l'estime de soi du second groupe ne différait pas de façon significative de celle du premier.

Enfin, d'après les résultats d'une évaluation du programme EED à l'Établissement d'Edmonton pour femmes, les détenues membres de l'EED avaient plus d'estime de soi que celles qui n'en faisaient pas partie (Blanchette et Eljdupovic-Guzina, 1998). Dans la présente étude, seuls deux membres de l'EED ont rempli l'échelle après la mise en œuvre du programme, alors qu'elles étaient en formation. Par conséquent, membres et non membres de l'EED ont été regroupés dans l'examen des différences d'estime de soi avant et après le programme. Cette façon de procéder peut avoir masqué d'éventuelles différences entre les deux groupes (c'est-à-dire une augmentation de l'estime de soi chez les membres de l'EED, mais non chez les autres, après la mise en œuvre du programme). Nous recommandons donc que les changements de l'estime de soi avant et après la mise en œuvre du programme EED soient mesurés séparément parmi les membres et les non-membres du programme dans les futures études de ce genre, si la taille de l'échantillon le permet.

Test sociométrique

Avant la mise en œuvre du programme. Quatorze détenues, représentant environ 56 % de la population carcérale, ont participé au test sociométrique antérieur au programme. Trois d'entre elles ont déclaré soit qu'elles n'avaient reçu l'aide d'aucune personne particulière à l'établissement soit qu'elles préféraient trouver du soutien social auprès de membres de leur famille. Comme le principal objectif de la présente étude était de déterminer les relations entre les détenues à Nova, ces trois détenues ont été exclues du sociogramme. De plus, l'une des détenues qui participait à la formation EED à ce moment-là a déclaré qu'elle ne recherchait pas l'aide de ses codétenues. Toutefois, comme nous avons jugé important d'examiner les relations entre tous les futurs membres de l'équipe dans cette représentation graphique, ses réponses ont été incluses dans l'analyse descriptive.

SOCIOGRAMME ANTÉRIEUR AU PROGRAMME EED (NOVA)



Le sociogramme antérieur au programme (Graphique 1) donne une représentation graphique des relations entre 11 détenues et les personnes (détenues ou membres du personnel) auprès de qui elles ont déclaré qu'elles recherchent du soutien moral en premier, deuxième et troisième lieu. Toutes les détenues qui ont participé aux première et seconde sessions de formation EED ont répondu à cet instrument d'évaluation et sont désignées dans le sociogramme par « futur membre de l'EED ».

Un examen du sociogramme montre que seules trois des répondantes se tournent vers d'autres détenues lorsqu'elles ont besoin de soutien moral. Bien que l'objet du test sociométrique soit d'examiner les relations entre détenues, il est intéressant de noter que toutes les détenues ont désigné un ou plusieurs membres du personnel comme source de soutien moral. Cela pourrait être attribuable au modèle de « vie communautaire » qui est encouragé dans les nouveaux établissements régionaux, où les membres du personnel sont censés jouer un rôle de soutien plutôt qu'un rôle disciplinaire.

Il est également important de considérer le rôle que jouaient les futurs membres de l'EED dans la population carcérale avant leur initiation au rôle de source de services d'entraide. Un examen du sociogramme montre que la plupart des futurs membres de l'EED sont disposés à rechercher du soutien auprès du personnel et que l'une d'elles a mentionné qu'elle recherchait de l'aide auprès d'une codétenue (coin supérieur gauche du Graphique 1). Toutefois, l'une d'entre elles a dit qu'elle ne recherchait l'aide de personne (coin inférieur gauche du Graphique). Cela pourrait refléter soit un besoin d'aide d'un niveau généralement peu élevé soit l'incapacité de demander de l'aide quand on en a besoin ou un manque de confiance qui empêche de le faire.

Enfin, aucune des détenues ayant participé au test sociométrique n'a indiqué qu'elle prendrait contact avec un futur membre de l'équipe si elle avait besoin de soutien moral. Le fait que les personnes choisies comme futurs membres de l'EED n'exerçaient pas activement leur rôle de dispensatrices d'aide ne signifie pas qu'elles n'étaient pas en mesure de donner à titre informel du soutien à des codétenues et à des amies en cas de besoin. Néanmoins, le sociogramme ne révèle pas que les

répondantes percevaient ces personnes comme source de soutien moral. Par conséquent, elles pourraient voir leur rôle parmi les détenues changer d'une façon sensible au terme de leur formation.

Après la mise en œuvre du programme. Près de 30 % de la population carcérale de Nova (11 détenues) ont répondu au test sociométrique postérieur au programme. Encore une fois, deux détenues ont dit qu'elles recherchaient du soutien moral auprès de membres de leur famille plutôt qu'auprès de détenues particulières. Aussi, seules les 9 autres détenues, leurs sources déclarées de soutien moral ainsi que les membres actives et en formation de l'EED sont incluses dans le sociogramme postérieur au programme (Graphique 2).

Dans ce sociogramme, le membre de l'Équipe qui avait terminé la première session de formation n'a pas été distingué des futurs membres encore en formation (deuxième session) au moment de la collecte des données postérieures au programme. Il aurait probablement été utile de faire cette distinction entre membres « formés » et « en formation » puisque les premières pouvaient offrir des services officiels de counseling, tandis que les autres ne le pouvaient pas. Toutefois, au moment de la collecte des données postérieures au programme, il n'y avait qu'une seule détenue formée qui restait à Nova (les deux autres ayant été libérées). Ainsi, les deux groupes de membres de l'EED ont dû être combinés afin de préserver l'anonymat du seul membre de l'EED qui avait terminé la formation.

Le sociogramme (Graphique 2) montre que 4 répondantes ont déclaré rechercher l'aide d'autres détenues lorsqu'elles avaient besoin de soutien moral. Comme dans le sociogramme antérieur au programme (Graphique 1), toutes les détenues ont cité au moins un membre du personnel comme source de soutien. Une seule répondante a déclaré qu'elle recherchait du soutien moral auprès de l'EED. Cela n'est sans doute pas surprenant puisqu'il n'y avait à Nova qu'une seule personne agréée autorisée à offrir des services d'entraide à titre officiel. Les trois autres membres étaient encore en formation et n'étaient donc pas encore reconnues comme membres officiels de l'Équipe.

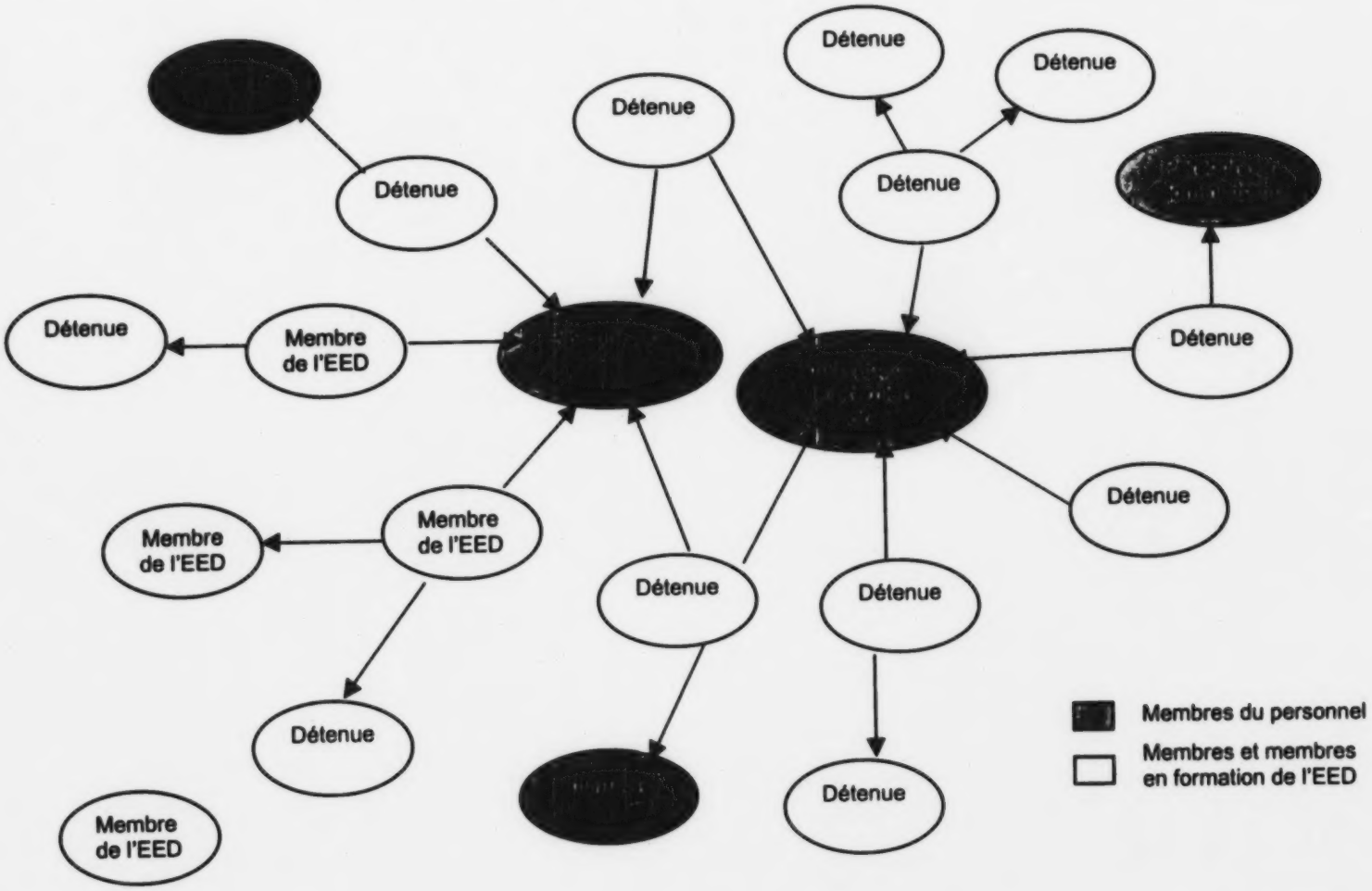
Fait intéressant, la seule détenue qui ait mentionné un membre de l'EED comme source de soutien moral était elle-même membre de l'EED. Cela permet de croire que cette détenue pouvait non seulement reconnaître le besoin de soutien moral pour elle-même, mais aussi obtenir ce soutien d'un autre membre de l'EED. Ce résultat suggère l'existence de bonnes relations de travail et d'une certaine confiance parmi les personnes qui collaborent à titre de membres de l'Équipe.

Résumé

Dans l'ensemble, les détenues semblaient avoir généralement tendance, après la mise en œuvre du programme, à rechercher davantage le soutien d'autres détenues qu'avant la mise en œuvre du programme. Cela se reflète dans le fait que le pourcentage des répondantes ayant mentionné une codétenue comme source de soutien moral est passé de 21 % avant le programme à 36 % après. Toutefois, cette différence n'est pas très importante. Il est en outre difficile de faire des comparaisons directes entre les deux sociogrammes puisque des personnes différentes ont répondu aux deux tests sociométriques. En fait, seules deux détenues incluses dans le premier sociogramme l'étaient également dans le second. Par conséquent, les différences entre les deux sociogrammes pourraient représenter davantage les caractéristiques des répondantes que de vrais changements dans le comportement des détenues lorsqu'elles ont besoin de soutien moral.

Graphique 2

SOCIOGRAMME POSTÉRIEUR AU PROGRAMME D'ENTRAIDE (NOVA)



Le sociogramme postérieur au programme indique qu'une seule répondante considérait un membre de l'EED comme source de soutien moral. Toutefois, 34 % seulement de la population de détenues a répondu au test sociométrique après la mise en œuvre du programme. Il demeure donc possible que d'autres détenues, qui n'ont pas participé au test, recherchent l'aide de membres de l'EED lorsqu'elles ont besoin de soutien moral. Ensuite, une seule détenue avait terminé la formation et était officiellement autorisée à offrir des services d'entraide au moment de la collecte des données postérieures au programme. Il est possible que cette personne se sente dépassée par la tâche, étant le seul membre disponible de l'EED ou bien que certaines détenues ne se sentent pas particulièrement à l'aise en présence de cette personne. Les difficultés associées à l'existence d'une équipe n'ayant qu'un seul membre pourraient s'atténuer si les trois membres en formation au moment de l'évaluation terminent leur session avec succès et commencent à partager le travail de counseling.

Questionnaire d'évaluation de l'environnement correctionnel

Quatorze détenues ont répondu au QEEC avant le programme et 10, après. Les caractéristiques des participantes étaient assez semblables à celles des détenues qui ont rempli l'Échelle d'évaluation de l'estime de soi de Rosenberg. Nous ne disposons pas de renseignements sur les répondantes postérieures au programme, sauf qu'elles comptaient deux membres en formation de l'EED, une bénéficiaire du programme et 7 non-membres.

Les scores des éléments ont été rajustés de façon à ce que les scores élevés reflètent les perceptions les plus positives de l'environnement correctionnel. De plus, plusieurs sous-catégories ont été renommées pour mieux refléter ce fait. Ainsi, « hostilité » est devenue « absence d'hostilité » et « désintérêt » a été remplacé par « intérêt porté aux détenues ». Pour créer les scores totaux des catégories et sous-catégories, des moyennes ont été calculées en faisant la somme des éléments de chaque catégorie, puis en divisant par le nombre d'éléments.

Même si 10 détenues ont répondu au QEEC après le programme, beaucoup ont laissé certains éléments en blanc. Dans le calcul des scores moyens des catégories et sous-catégories, les répondantes étaient exclues s'il manquait à leur liste plus de 10 % des données de la catégorie ou sous-catégorie en cause. Cela a réduit la taille de l'échantillon dans certaines catégories (Tableau 1).

Une série de 16 tests T a été effectuée pour examiner les différences de perception de l'environnement correctionnel avant et après la mise en œuvre du programme (Tableau 1). Nous avons observé une tendance à des différences significatives entre les deux groupes dans la catégorie de l'entraide.[6] Un examen des moyennes révèle que les détenues qui ont répondu avant la mise en œuvre du programme percevaient une plus grande entraide parmi les détenues que celles qui ont répondu après la mise en œuvre du programme.

Ce résultat est surprenant parce qu'on se serait attendu à ce que la perception d'entraide soit plus forte après la mise en œuvre du programme EED à l'établissement. Plusieurs raisons pourraient expliquer ce résultat inattendu. Comme dans le cas des analyses effectuées sur l'Échelle d'évaluation de l'estime de soi, nous ne disposions que de peu d'information sur les caractéristiques des personnes ayant répondu après la mise en œuvre du programme et nous ne savons rien de l'identité de celles qui ont répondu avant. Toutefois, les résultats du test sociométrique, dans lequel les détenues étaient tenues de s'identifier, ont révélé que deux personnes seulement avaient répondu au test à la fois avant et après la mise en œuvre du programme. Compte tenu de ce fait, nous pouvons supposer des taux de réponses semblables au QEEC, ce qui permettrait de croire que l'échantillon de répondantes antérieur au programme était presque complètement différent de celui postérieur au programme. Il se peut donc tout simplement que les détenues ayant rempli la première liste avaient des perceptions plus positives de l'entraide à Nova

---

[6] Les différences entre groupes dans la sous-catégorie de l'entraide étaient significatives à $p = 0,02$. Compte tenu du nombre élevé de tests T effectués et de la possibilité d'erreurs de type I, nous avons jugé utile de n'examiner que les résultats significatifs à $p < 0,01$. Toutefois, il est probable que la taille réduite de l'échantillon a diminué la puissance des tests statistiques effectués. C'est pour cette raison que les résultats de cette sous-catégorie sont présentés comme une tendance des données.

que celles qui ont rempli la seconde liste, indépendamment de toute incidence de l'EED sur l'environnement correctionnel.

Tableau 1 : Moyennes (écarts types) et test T des scores des catégories et sous-catégories du QEEC, par groupe

Catégorie/Sous-catégorie	Moyenne (ET) Groupe antérieur au programme (n = 14)	Moyenne (ET) Groupe postérieur au programme (n = 10)	df	T
Participation du personnel	3,03 (0,87)	3,41 (0,87)[a]	21,0	-1,02
Sensibilité	2,91 (0,89)	3,20 (0,94)[a]	21,0	-0,75
Bienveillance	2,98 (0,97)	3,53 (0,82)	22,0	-1,46
Intérêt porté aux détenues	3,23 (0,96)	3,54 (1,02)	22,0	-0,76
Priorités du traitement assuré par le personnel	3,28 (0,97)	3,52 (0,74)[a]	21,0	-0,63
Encouragement	3,32 (1,02)	3,89 (0,77)	22,0	-1,49
Communication ouverte	3,23 (1,06)	3,03 (0,77)[a]	21,0	0,48
Cohésion du personnel	3,64 (0,72)	3,85 (0,61)[a]	21,0	-0,73
Clarté et organisation	3,53 (0,66)	3,44 (0,66)	22,0	0,32
Orientation du traitement des détenues	3,94 (0,63)	4,22 (0,29)	19,2	-1,48
Résolution des problèmes	4,22 (0,93)	4,70 (0,36)	17,8	-1,76
Orientation des changements	3,65 (0,49)	3,74 (0,47)	22,0	-0,43
Relations entre les détenues	3,34 (0,54)	2,95 (0,41)	22,0	1,93
Bienveillance réciproque	3,47 (0,70)	3,08 (0,54)	22,0	1,49
Entraide	3,25 (0,61)	2,67 (0,44)	22,0	2,57*
Absence d'hostilité	3,15 (0,61)	3,03 (0,43)	22,0	0,54

[a] Les moyennes et les écarts types (ET) de ces catégories sont basés sur un échantillon de 9 détenues dans le groupe postérieur au programme.

*$p < 0,05$

Ensuite, avec la mise en œuvre du programme EED, il est possible qu'un plus grand nombre de détenues puissent affronter leurs problèmes plus tôt ou plus efficacement en parlant à un membre de l'EED. Cela pourrait avoir réduit le nombre ou la gravité des problèmes qui se sont posés (par exemple, conflits avec d'autres détenues), ce qui aurait réduit, pour d'autres détenues, le besoin de dispenser des services d'entraide. Le besoin étant moindre, les détenues auraient fait part de perceptions moins positives de l'entraide dans l'environnement correctionnel à Nova.

Enfin, les différences moyennes inférieures de la perception d'entraide pourraient résulter non pas de la mise en œuvre du programme d'entraide, mais d'un facteur complètement différent. Dans l'environnement correctionnel, de nombreuses variables peuvent influencer l'atmosphère générale. Par exemple, au moment de la collecte des données postérieures au programme, quelques membres du personnel ont évoqué le surpeuplement de l'établissement : beaucoup de détenues devaient partager leur chambre et l'espace était limité. Les membres du personnel ont également mentionné que le mois de juin avait été très chaud. Par conséquent, la chaleur s'ajoutant au manque d'espace a pu provoquer des tensions parmi les détenues. Des facteurs de ce genre sont plus susceptibles d'affecter les relations entre les détenues (par exemple, niveau d'entraide entre les détenues) que d'autres aspects de l'environnement qu'évalue le QEEC (comme les relations entre le personnel et les détenues). Par conséquent, cette explication serait également compatible avec les résultats du QEEC susmentionné.

Sondages menés auprès des détenues

Sur les dix détenues ayant participé au sondage, deux suivaient la formation pour devenir membres de l'EED, une bénéficiait de services d'entraide et les sept autres n'étaient pas membres du programme. L'âge des répondantes s'échelonnait entre 20 et 43 ans, avec une moyenne de 34 ans. Deux purgeaient des peines d'emprisonnement à perpétuité, les huit autres étaient condamnées à des peines de deux à cinq ans, avec une moyenne de 2,5 ans. Bien que la durée moyenne de l'incarcération soit de 13 mois (intervalle compris entre 2 mois et 4 ans), la durée moyenne de la peine purgée à Nova ne s'élevait qu'à 5 mois (intervalle compris entre

1 mois et 1,5 an).

Détenues ne connaissant pas l'existence du programme d'entraide. Les résultats indiquent que 2 des 10 détenues n'étaient pas au courant de l'existence du programme à l'établissement Nova. Toutefois, un examen de leur questionnaire a révélé qu'elles n'étaient là que depuis un mois, ce qui pourrait donc expliquer leur ignorance du programme. Ce résultat permet de croire que les membres de l'EED et d'autres détenues devraient peut-être se montrer plus proactives en matière de diffusion de l'information lors de l'arrivée de nouvelles détenues. Il y a d'ailleurs lieu de mentionner que l'une des deux personnes qui ignoraient l'existence du programme d'entraide a dit qu'elle aurait aimé assister à une sorte de séance d'orientation au cours de laquelle elle aurait reçu des renseignements au sujet de ce programme.

Fait intéressant, les deux détenues qui ont déclaré ignorer l'existence du programme ont dit qu'elles savaient comment présenter une demande de counseling. Il est possible que la formulation de cette question soit trompeuse parce qu'elle demande : « Savez-vous comment présenter une demande de counseling ? » plutôt que « Savez-vous comment présenter une demande de counseling à l'EED ? » Les détenues pourraient donc avoir compris qu'il s'agissait de counseling psychologique plutôt que de counseling d'entraide.

De plus, une des deux femmes a déclaré qu'elle ne connaissait pas l'existence de l'EED, mais a répondu plus loin qu'elle connaissait les membres de l'équipe et a pu donner leur nom. Ce résultat, quoique contradictoire en apparence, pourrait s'expliquer si l'on examine certaines observations faites au cours des entrevues avec les chercheuses (voir plus loin). Lors de ces entrevues, quelques détenues ont déclaré qu'elles étaient au courant de l'existence d'un programme d'entraide et qu'elles connaissaient quelques-unes ou la totalité des personnes qui participaient à la formation. Pourtant, lorsqu'on leur a posé d'autres questions, elles avaient l'air de croire que l'« entraide » était un autre programme du genre « aptitudes cognitives » ou « toxicomanie », dans le cadre duquel les détenues participantes recevaient de l'aide selon leurs propres besoins. Elles ne semblaient pas savoir que les détenues qui participaient à la formation et qui la terminaient avec succès pouvaient ensuite

dispenser des services d'entraide à d'autres détenues.

Compte tenu de ce qui précède, la question évaluant la connaissance, bien que présentée sous forme d'une question unique, semble comporter deux parties : « Aviez-vous connaissance de l'existence du programme EED et de la possibilité de recevoir de l'entraide et du counseling d'autres détenues (de membres de l'EED) ? » Par conséquent, la détenue qui répond à cette question particulière peut avoir entendu parler du programme d'entraide et savoir quelles détenues ont participé à la formation, mais ne pas être au courant de la possibilité d'obtenir des services d'entraide des détenues agréées au terme de la formation.

Détenues connaissant l'existence du programme d'entraide. Huit des 10 répondantes ont déclaré qu'elles étaient au courant de l'existence du programme EED. À la question de savoir comment elles en avaient appris l'existence, 7 ont dit qu'une autre détenue les avait mis au courant, 2 qu'elles l'avaient appris d'un membre de l'EED et une détenue a déclaré qu'elle avait eu des précisions sur le programme pendant son incarcération à la Prison des femmes.[7] Aucune répondante n'a dit qu'elle a vu des avis ou des affiches donnant des renseignements sur le programme, ce qui témoigne peut-être d'un manque de moyens de communication visuels faisant la promotion des services EED. Ce pourrait être là un important moyen de transmission de l'information aux nouvelles arrivées qui pourraient ne pas apprendre l'existence du programme par le « bouche à oreille » puisqu'on peut présumer qu'elles ont au départ moins de contacts avec la population carcérale.

Seules 4 des 8 détenues qui étaient au courant du programme connaissaient l'identité des membres de l'équipe et 6 ont dit qu'elles savaient comment présenter une demande de counseling. Aucune répondante n'a déclaré qu'on lui avait refusé un entretien qu'elle avait demandé avec un membre de l'EED. Toutefois, il semble que les réponses à cette question soient davantage attribuables à un *manque de demandes d'entretien* qu'au *refus d'une demande* puisqu'une seule répondante a déclaré qu'elle n'a jamais demandé à voir un membre de l'EED.

---

[7] Plusieurs détenues ont appris l'existence du programme de plus d'une source. C'est pour cette raison que le nombre de réponses est supérieur à 8.

Comme nous l'avons mentionné plus haut, 2 détenues n'avaient jamais demandé de services d'entraide parce qu'elles ignoraient l'existence du programme. De plus, 7 autres ont dit qu'elles n'avaient jamais demandé à voir un membre de l'EED pour les raisons suivantes. La plupart (n = 5) ont déclaré qu'elles n'en avaient pas besoin, 2 ont dit qu'elles s'inquiétaient du manque de confidentialité et une, qu'elle ne se sentait pas à l'aise avec le membre de l'EED.

Une répondante a déclaré qu'il lui serait plus facile de demander à voir un membre de l'EED si l'équipe comptait plus de personnes ou avait une composition différente. Elle a suggéré qu'une personne dans chaque groupe informel ou « clique d'amies » devrait être choisie pour faire office de membre de l'EED, plutôt que de laisser les psychologues choisir les membres. Une autre détenue a observé qu'elle se sentirait plus à l'aise si elle pouvait directement s'adresser à un membre de l'EED plutôt que d'avoir à passer par un processus officiel (c'est-à-dire prendre contact avec un membre du personnel ou de l'EED pour demander qu'une rencontre soit organisée, etc.).

Ces résultats permettent de croire que la majorité des répondantes n'avaient pas eu recours à l'EED parce qu'elles n'en avaient pas éprouvé le besoin. Elles ont cependant exprimé certaines inquiétudes au sujet de celles qui dispensent les services et du processus en cause (confidentialité de l'information ou fait de ne pas se sentir à l'aise avec les membres de l'EED). De plus, l'une des stagiaires de l'EED a mentionné qu'elle ne recourait pas au programme parce qu'elle était elle-même membre de l'Équipe.

Il est malheureux que cette détenue n'ait pas compris qu'une dispensatrice de services peut parfois avoir elle-même besoin du soutien de ses pairs. L'un des chapitres du uide de formation de l'EED traite en particulier du besoin potentiel de soutien des membres de l'Équipe et des systèmes d'entraide auxquels elles peuvent faire appel. Au moment où les sondages avaient lieu, cependant, les membres de l'EED qui étaient encore en formation n'avaient pas encore commencé ce chapitre. Il faut espérer que la suite de la formation ainsi que les discussions portant sur les besoins des membres de l'EED elles-mêmes auront donné à cette personne la formation nécessaire pour qu'elle considère que la recherche de soutien est aussi un

rôle légitime des membres de l'EED.

Le questionnaire demandait également aux détenues si, à leur avis, la mise en œuvre du programme EED avait eu une influence quelconque sur l'atmosphère générale de l'établissement. Sur les 3 détenues qui ont répondu à cette question, une seule avait perçu des changements dans l'atmosphère générale de l'établissement. Elle a malheureusement omis d'en préciser la nature.

Enfin, le questionnaire demandait aux détenues si elles croyaient que les services d'entraide sont parfois utilisés à d'autres fins (par exemple pour bavarder, éviter de travailler, etc.). Sur les 8 personnes au courant de l'existence du programme EED, 3 ont répondu à cette question. Aucune n'a signalé un abus quelconque du programme. Fait intéressant, l'une des détenues qui *ne connaissait pas* l'existence du programme a également répondu à cette question, en disant qu'elle croyait que les services d'entraide étaient utilisés d'une façon incorrecte. À la question « De quelle façon ? », elle a été incapable de donner des précisions. Ainsi, sans être au courant d'abus précis (probablement par suite d'une connaissance générale insuffisante du programme), cette détenue aurait apparemment perçu un certain *potentiel* d'abus du programme d'entraide. Bref, on peut dire qu'il n'y a pas de preuve d'abus du programme, du moins d'après les 4 détenues qui ont répondu à cette question.

Les 11 questions restantes traitent des perceptions des détenues quant à l'expérience même du counseling. Comme la plupart des répondantes ont dit qu'elles n'avaient jamais eu recours aux services d'entraide, elles ont été incapables de répondre à ces questions. En fait, une seule des 10 répondantes a indiqué qu'elle avait bénéficié une seule fois des services de counseling de l'EED. Compte tenu de la difficulté de présenter des données fondées sur un échantillon d'une seule personne, nous n'examinons pas les réponses à ces questions dans ce rapport.

Résumé

En résumé, les résultats permettent de croire que les détenues connaissaient peu le programme, particulièrement celles qui ne se trouvaient à Nova que depuis peu de temps. De plus, une seule répondante a déclaré qu'elle n'avait jamais eu recours aux services d'entraide, ce qui donne à penser que les services de counseling de l'EED ne sont pas très utilisés à l'heure actuelle. Les motifs mentionnés par la plupart des détenues étaient cependant plus susceptibles de se rattacher au manque de besoin du service plutôt qu'à une perception négative du programme lui-même.

Sondage mené auprès du personnel

Onze membres du personnel ont participé à ce sondage : la directrice de l'établissement, une enseignante, une surveillante des opérations de réinsertion (SOR), 4 intervenants de première ligne, un membre du personnel des services techniques et 3 autres employés qui n'ont pas précisé le poste occupé dans l'établissement. L'ancienneté dans le poste actuel s'échelonnait entre 8 mois et 4 ans, avec une moyenne de 2,5 ans (n = 8). Les répondants avaient en moyenne passé 5 ans à travailler avec des détenues (intervalle de 8 mois à 24 ans, n = 8).[8]

Les membres du personnel étaient invités à déclarer une ou plusieurs façons par lesquelles ils/elles avaient appris l'existence du programme d'entraide. La plupart ont dit en avoir entendu parler par la psychologue (n = 8). Deux membres du personnel ont déclaré d'autres sources (par exemple, brève mention de l'EED au cours d'une réunion du Comité des programmes, dans le cadre d'une séance de formation sur un sujet distinct).

Fait intéressant, deux personnes ont dit avoir été mises au courant de l'existence du programme d'entraide par les chercheuses, à leur arrivée à Nova pour tenir les

[8] Trois membres du personnel n'ont pas répondu aux deux questions suivantes : « Depuis quand occupez-vous ce poste? » et « Depuis combien de temps travaillez-vous avec des détenues? ». Par conséquent, les moyennes et les fréquences de ces deux questions sont basées sur un échantillon de 8 personnes.

entrevues en juin.[9] L'une des deux personnes avait également entendu parler du programme d'une autre source (la psychologue, comme nous l'avons mentionné plus haut). Cependant, l'autre personne a déclaré que les chercheuses étaient sa seule source d'information, laissant entendre qu'elle ignorait totalement l'existence du programme avant l'arrivée des chercheuses à l'établissement. Un examen plus poussé du questionnaire de cette personne a cependant révélé qu'elle avait moins d'ancienneté à Nova que tous les autres répondants. Par conséquent, le temps passé dans les fonctions actuelles pourrait expliquer l'ignorance du programme d'entraide dans ce cas.

Comme dans le cas du sondage mené auprès des détenues, aucun des membres du personnel ayant répondu au questionnaire n'a mentionné avoir vu des renseignements écrits sur le programme (brochure, affiche, etc.). Cette méthode de diffusion de l'information pourrait convenir particulièrement dans le cas des nouveaux employés (ainsi que des nouvelles arrivées parmi les détenues), puisque ces personnes sont moins susceptibles que les autres de profiter du « bouche à oreille » ou des réunions générales d'information tenues avant leur arrivée à l'établissement.

Parmi les membres du personnel, la majorité des répondants ont dit connaître les membres de l'Équipe (8 sur 11). Lorsqu'on leur a demandé de les nommer, cependant, les réponses ont varié. Sept sur 8 connaissaient le nom du membre de l'EED qui avait terminé la formation et la plupart (6 sur 8) ont pu donner le nom de quelques-unes sinon de tous les membres de l'Équipe qui participaient à ce moment-là à la deuxième session de formation.

Un tout petit peu plus de la moitié des répondants (n = 6) savaient comment procéder si une détenue demandait des services d'entraide. Encore une fois, les

---

[9] Le plan de l'étude prévoyait de mener les sondages avant les entrevues. Toutefois, comme peu de questionnaires de sondage avaient été renvoyés, les chercheuses ont tenté de distribuer plus de questionnaires à leur arrivée à l'établissement pour tenir les entrevues. De ce fait, quelques personnes ont rempli et renvoyé le questionnaire après avoir participé à une entrevue. Il est donc possible que certaines des données concernant la connaissance du programme d'après les réponses au questionnaire soient un peu surestimées compte tenu du fait que certaines de ces questions ont également fait l'objet de discussions au cours des entrevues.

précisions données à ce sujet variaient quelque peu. Certains des membres du personnel ont suggéré de prendre directement contact avec les membres de l'EED, tandis que d'autres préféraient s'adresser d'abord à la SOR. Une seule des réponses données pourrait occasionner des difficultés : une répondante a en effet déclaré qu'elle prendrait contact avec l'une des membres de l'EED qui était encore en formation. Seules les membres agréés au terme de la formation sont autorisés à donner des services officiels de counseling. Les membres en formation doivent d'abord finir leurs cours et recevoir leur certificat avant de pouvoir donner des services de counseling.

De plus, un autre membre du personnel a dit qu'après avoir reçu une demande d'entraide, la procédure à suivre est de « renvoyer la détenue à un membre de l'Équipe ». Toutefois, cette personne ne savait pas qui en étaient les membres. Par conséquent, même si elle savait comment procéder dans l'abstrait, elle n'aurait probablement pas su comment faire ce renvoi parce qu'elle ne connaissait pas l'identité des membres de l'EED.

Sept employés ont répondu aux deux questions portant sur l'efficacité de l'intervention de l'EED en situation de crise. Les réponses *possibles* s'échelonnaient entre 1 (aucune utilité) et 10 (très utile). En ce qui concerne l'efficacité de l'EED quand il s'agit d'aider des détenues en crise à titre individuel, les réponses allaient de 1 à 8, avec une moyenne de 5 (quelque peu utile). Les réponses concernant l'efficacité de l'EED pour empêcher une crise dans l'établissement ou en faciliter le règlement se situaient dans le même intervalle (1 à 8), avec une moyenne de 4. Aucun des répondants n'estimait que les services d'entraide avaient jamais occasionné des crises ou des problèmes plus graves que la crise d'origine, même si un membre du personnel pensait que cela pourrait se produire. Dans l'ensemble, ces résultats témoignent d'une perception d'efficacité modérée de l'EED en situation de crise, le programme étant jugé un peu plus efficace dans les cas individuels que dans des situations collectives touchant l'établissement.

Sur 11 répondants, un seul membre du personnel a signalé avoir constaté un changement positif dans l'atmosphère générale à Nova après l'instauration du

programme EED. La personne en question a dit qu'un changement général était en train de se produire. Le changement était attribué à un certain nombre de facteurs comprenant les effets de différents autres programmes et les efforts des membres du personnel, en sus des incidences du programme d'entraide lui-même.

Le questionnaire demandait aux membres du personnel de noter, sur une échelle allant de 1 (aucunement confiance) à 10 (entièrement confiance), la mesure dans laquelle ils faisaient confiance aux membres de l'EED. Le niveau de confiance accordé était légèrement supérieur à la moyenne (M = 6, intervalle = 4 à 8, n = 7). Cinq répondants sur 8 ont dit que leur degré de confiance variait selon les membres de l'Équipe.

Quatre répondants sur 11 ont remarqué des changements chez les membres de l'EED depuis qu'elles ont commencé à participer au programme. Certains changements positifs ont été mentionnés, notamment le fait que les membres de l'EED se montraient maintenant plus responsables dans leur façon d'agir. Des changements négatifs ont également été perçus : un répondant était d'avis que les membres de l'EED « semblaient parfois accablés et avaient besoin d'être retirés du programme pendant un certain temps ».

Les membres du personnel ont également été invités à noter la mesure dans laquelle le programme d'entraide renforçait, à leur avis, les effets positifs des autres programmes : pour les membres de l'Équipe et pour l'ensemble des détenues. Les réponses devaient être données sur une échelle allant de 1 (pas du tout) à 10 (énormément). La moyenne des scores se situait respectivement à 7 (intervalle = 1 à 10) et à 6 (intervalle = 1 à 8). Ces résultats témoignent d'une perception d'effets positifs sensibles du programme d'entraide sur les autres programmes, les effets se faisant ressentir d'une façon un peu plus marquée sur les membres de l'EED que sur l'ensemble des détenues.

Enfin, le questionnaire demandait aux membres du personnel si, à leur avis, les séances de counseling étaient utilisées par les femmes à d'autres fins. Près de la moitié des répondants (5 sur 11) ont répondu oui, indiquant que les séances pouvaient servir à « bavarder » ou à passer du temps ensemble, ou encore à des fins intéressées (par exemple, échapper au travail ou à des programmes tout en

ecevant la rémunération prévue).[10] Un autre membre du personnel a indiqué qu'il/elle ne croyait pas qu'on avait abusé jusqu'ici des séances de counseling, mais qu'on ne pouvait pas en écarter la possibilité à l'avenir.

Dans l'ensemble, les résultats permettent de croire que les membres du personnel sont au courant de l'existence du programme d'entraide à Nova et croient qu'il a eu certains effets positifs sur les membres de l'EED qui ont suivi la formation. Les services d'entraide sont perçus comme étant modérément efficaces en situation de crise et les membres de l'EED semblent inspirer un degré de confiance assez élevé. Toutefois, il y a peut-être une certaine confusion entre les « membres agréés » et les « membres en formation » de l'Équipe. Il conviendrait peut-être d'indiquer plus clairement aux membres du personnel que seuls les membres de l'Équipe qui ont terminé leur formation et ont reçu leur certificat sont autorisés à donner des services officiels de counseling.

Entrevues avec les membres du personnel et les détenues

Les entrevues avec les membres du personnel et les détenues ont représenté l'élément le plus important de cette évaluation. Des entrevues semi-structurées ont servi à obtenir une évaluation qualitative des perceptions des personnes interrogées au sujet du programme d'entraide. Cette forme d'entrevue a permis aux participants d'exprimer leur propre point de vue et leurs opinions sans leur imposer une structure particulière de réponse. Nous examinons dans cette section les données d'entrevue (ainsi que les résultats pertinents des sondages et des autres questionnaires) en fonction du cadre d'évaluation établi par Eljdupovic-Guzina et Blanchette (1997). Il y a lieu de mentionner, très brièvement, que ce cadre comprend des questions reliées à la *justification du programme*, à la *disponibilité de ressources*, à la *mise en œuvre du programme*, à l'*efficacité de l'EED*, et à ses *effets secondaires imprévus*. Pour chacun de ces cinq grands sujets, nous examinons trois questions différentes qui revêtent de l'importance pour l'évaluation.

Avant d'entreprendre cette évaluation, il importe de mettre en lumière quelques-unes des limites de cette procédure. Premièrement, les chercheuses n'ont pas réussi à

[10] Une répondante n'a pas expliqué sa réponse positive. Les chercheuses n'ont donc pas pu coder

tenir des entrevues avec des détenues bénéficiaires de services d'entraide. Il y avait peut-être à Nova quelques bénéficiaires qui ne voulaient ou ne pouvaient simplement pas participer aux entrevues. Par exemple, une détenue a dit, en réponse à un questionnaire, qu'elle avait bénéficié une fois de services d'entraide et a consenti à participer à une entrevue personnelle. Toutefois, elle a été relâchée le jour même de l'arrivée des chercheuses, ce qui a empêché sa participation. Il est également possible que d'autres bénéficiaires des services aient quitté l'établissement avant la tenue des entrevues, puisque beaucoup des détenues incarcérées à Nova purgent des peines d'emprisonnement très courtes et que le « taux de roulement » y est extrêmement élevé.

Il est cependant probable que peu de détenues à Nova ont effectivement bénéficié de services d'entraide. Les entrevues avec les coordonnatrices du programme, les membres du personnel, les membres de l'EED et d'autres détenues permettent de croire que les services d'entraide n'étaient demandés que dans de rares situations. On peut trouver une confirmation partielle de cette hypothèse dans le fait qu'aucune des 18 détenues ayant participé à des entrevues (environ 56 % de la population carcérale à ce moment) n'a déclaré qu'elle avait eu recours à ces services.

De plus, plusieurs des membres du personnel qui ont participé au sondage ont choisi de ne pas répondre à certaines questions en expliquant qu'il était trop tôt pour évaluer de nombreux aspects du programme. Enfin, un membre du personnel a renvoyé un questionnaire vierge accompagné d'une note disant que cette évaluation était peut-être un peu prématurée parce que très peu de counseling d'entraide avait eu lieu jusque-là.

Il importe donc de se rendre compte que le programme d'entraide à Nova en était encore à ses premiers stades au moment de l'évaluation. Compte tenu de cette limite, il pourrait être difficile d'examiner certaines des questions jugées importantes dans le cadre d'évaluation, notamment quelques aspects reliés à la *mise en œuvre* et à l'*efficacité* du programme.

Une dernière mise en garde s'impose au sujet du caractère confidentiel de l'information. Même si trois personnes participaient à la formation pour être membre

---

la réponse finale.

de l'EED au moment des entrevues, une seule des détenues qui avaient terminé la formation avec succès était encore incarcérée à Nova.[11] Certaines des questions portent sur des sujets auxquels peuvent répondre les membres des deux groupes, comme leur point de vue sur la formation, surtout si l'on tient compte du fait que le deuxième groupe de membres de l'EED avait presque terminé la session. D'autres questions cependant, notamment celles qui portaient sur le counseling de l'EED proprement dit et sur des points tels que l'épuisement psychologique, ne pouvaient donner lieu à des réponses que si on avait terminé la formation avec succès, puisque seuls les membres « agréés » sont autorisés à dispenser officiellement des services de counseling. Par conséquent, nous avons, dans la mesure du possible, combiné les réponses des deux groupes de membres de l'EED afin de préserver l'anonymat de l'unique membre agréé. À partir d'ici, nous désignons donc par « membres de l'EED » les détenues faisant partie des deux groupes, à moins d'indication contraire. Dans le cas des questions auxquelles ne pouvaient répondre que des membres agréés de l'EED, nous avons usé de discrétion dans notre compte rendu des résultats et avons omis complètement certaines données, afin de préserver l'anonymat de la personne en cause.

[11] Même si deux autres détenues avaient terminé avec succès la première session de formation de l'EED, elles ont été relâchées de Nova peu après la fin de la formation.

Sujets et questions d'évaluation

1. Justification du programme : ce programme est-il nécessaire ?

1.1 Les activités et les résultats du programme sont-ils reliés aux effets escomptés d'une manière valide et logique ?

Le modèle logique du programme décrit par Eljdupovic-Guzina et Blanchette (1997) définit des objectifs tant immédiats qu'à long terme de l'EED. Les effets immédiats comprennent l'intervention en situation de crise et le soutien des détenues, tandis que les effets à long terme portent sur des aspects tels que la prise en charge de soi par les détenues membres du programme et une meilleure gestion d'ensemble de l'établissement. Un examen de la documentation et de l'information qui existent sur le programme d'entraide (Eljdupovic-Guzina et Blanchette, 1997) révèle que les activités reliées à l'EED (par exemple, le counseling, la diffusion d'information, etc.) ont un lien valide et logique avec l'atteinte des objectifs précis énumérés ci-dessus.

1.2 Y a-t-il de bonnes raisons d'offrir ce programme à l'établissement ?

Les principes clés de la stratégie de santé mentale sur laquelle repose le programme d'entraide sont l'accès, l'orientation féminine et la participation des clientes. Les résultats des sondages et des entrevues montrent que les détenues de Nova n'ont recouru aux services d'entraide que dans de rares occasions, peut-être à cause d'une connaissance insuffisante du programme tant par les détenues que par le personnel. Les résultats indiquent en particulier que 33 % des membres du personnel et des détenues qui ont participé aux entrevues ignoraient l'existence du programme ou en avaient entendu parler sans en connaître vraiment les détails (c'est-à-dire ce qu'il comprend, les personnes qui y participent, etc.). De plus, le programme d'entraide ne faisait l'objet d'aucun Ordre permanent de l'établissement, ce qui témoigne d'un manque de reconnaissance officielle.

Le fait que deux membres de l'Équipe qui avaient terminé avec succès la première session de formation aient été relâchés peu après leur accréditation peut avoir également contribué à cette situation. Ainsi, le seul membre de l'Équipe qui restait pourrait s'être senti débordé par la responsabilité d'assurer des services d'entraide à

l'ensemble de la population carcérale. De plus, une équipe d'un seul membre ne laissait pas beaucoup de choix à des clientes éventuelles qui pouvaient se sentir mal à l'aise en présence de cette personne particulière.

Il ne faut donc pas perdre de vue le fait que le programme n'en était qu'à ses premiers stades au moment de l'évaluation. En fait, en dépit des préoccupations initiales et des recommandations visant à améliorer le programme (que nous examinons plus loin dans ce rapport), la plupart des personnes ayant participé aux entrevues croyaient que l'instauration du programme d'entraide pouvait avoir des effets positifs à l'avenir. Ainsi, le recours aux services d'entraide à Nova s'intensifiera probablement à mesure que le programme se développera et qu'un plus grand nombre de membres auront terminé la formation et pourront dispenser des services de counseling.[12]

Bien qu'il semble y avoir certaines difficultés d'accès aux services et de participation des clientes (peut-être attribuables à la nouveauté du programme), la conception de l'EED en tant que programme centré sur les femmes est de toute évidence conforme à la philosophie appliquée à Nova. D'après un rapport de l'ancienne directrice de l'Établissement de Truro (LeBlanc, 1994), « les programmes – et tout l'établissement, d'ailleurs – auront une orientation communautaire, holistique, *centrée sur les femmes*, culturellement adaptée, propice à l'autonomie et à une haute estime de soi et axée sur la mise en liberté » (p. 12). Ainsi, à mesure que le programme d'entraide se développera et que les détenues apprendront à le connaître et à recourir aux services d'entraide, il aura le potentiel, parallèlement à d'autres programmes, de contribuer à ces principes.

[12] Au moment de l'évaluation, trois détenues recevaient la formation EED et devaient (selon leur rendement) être prêtes à faire officiellement partie de l'équipe en juin. L'une d'elles, qui purgeait une peine d'emprisonnement à perpétuité, devrait pouvoir dispenser des services d'entraide pendant plus longtemps que deux des détenues ayant participé à la première session de formation (qui ont été relâchées peu après la fin des cours).

1.3 Le programme d'entraide dessert-il la population visée ?

Comme nous l'avons déjà mentionné, les résultats des sondages et des entrevues montrent que les services d'entraide ont été rarement utilisés. Une seule des 10 détenues ayant participé au sondage avait eu recours à ces services et deux ignoraient totalement l'existence du programme. La principale raison pour laquelle les services d'entraide n'ont pas été utilisés (selon les données tirées des sondages) était que les détenues n'en ressentaient pas le besoin, bien que deux femmes aient évoqué des questions de confidentialité et de confiance dans les membres de l'EED.

Même si des entrevues ont été tenues avec environ 56 % de la population carcérale, aucune des détenues interrogées n'a indiqué qu'elle avait eu recours aux services. Par rapport aux données des sondages, beaucoup de personnes ayant participé aux entrevues ont dit que la confidentialité et la confiance constituaient d'importants sujets de préoccupation pour les détenues qui envisageraient de recourir aux services d'entraide. Près de la moitié des détenues interviewées (n = 8) ont déclaré soit qu'elles n'utiliseraient jamais les services d'entraide soit qu'elles se montreraient très prudentes en parlant à certaines membres de l'EED parce qu'elles craignaient des indiscrétions possibles. Comme autres motifs de non recours au programme, certaines détenues ont dit qu'elles n'en ressentaient pas le besoin, tandis que d'autres avaient une connaissance insuffisante du programme. De plus, plusieurs ont mentionné qu'elles préféraient se confier à des membres du personnel plutôt qu'à des codétenues.

Une détenue a fait un commentaire intéressant au cours de son entrevue : « On suit les cours d'entraide beaucoup plus pour le programme que pour donner du counseling. » Cela permet de croire que, pour certaines détenues, l'EED est un autre programme auquel on s'inscrit dans son propre intérêt, plutôt que pour se mettre au service d'autres détenues. En fait, une autre détenue a exprimé exactement le même point de vue au cours de son entrevue : elle croyait qu'on suivait les cours comme pour n'importe quel autre programme et ne savait pas que les membres de l'EED étaient censés donner du soutien moral aux autres détenues.

Les avantages obtenus par les détenues qui devenaient membres de l'EED ont également leur importance lorsqu'on examine les effets du programme sur la population ciblée. En fait, les membres de l'EED ont noté plusieurs effets positifs de leur participation : meilleure compréhension de leurs propres problèmes et limites et possibilité d'acquérir une expérience professionnelle utile (en psychologie ou dans d'autres domaines de counseling).

Il est possible d'en conclure que les membres de l'EED semblent avoir elles-mêmes changé d'une façon positive. Certaines difficultés se sont manifestées dans la population carcérale, comme des inquiétudes au sujet de la confidentialité et la rareté du recours aux services d'entraide. Il importe de mentionner cependant qu'aucune des personnes interviewées n'a fait état d'indiscrétions réelles, les préoccupations exprimées s'étant limitées à des considérations hypothétiques. De plus, plusieurs ont dit qu'elles pourraient envisager de recourir aux services d'entraide à l'avenir si elles en avaient besoin et si elles pouvaient parler à un membre de l'équipe en qui elles avaient confiance.

2. Y a-t-il des ressources et un soutien adéquats pour la mise sur pied du programme EED ?

2.1 La coordonnatrice a-t-elle suffisamment de temps pour s'acquitter des activités liées au programme, reconnaît-on ses efforts et lui accorde-t-on le soutien nécessaire ?

La psychologue de l'établissement et une interne en psychologie partageaient les fonctions de coordonnatrices du programme d'entraide à Nova. Les résultats des entrevues donnent à penser que le soutien manquait dans certains secteurs, surtout en ce qui a trait aux ressources financières disponibles. Au moment de l'évaluation, aucun financement n'était prévu pour le programme d'entraide à Nova. Les coordonnatrices trouvaient difficile de recruter des spécialistes de la collectivité pour animer des séances de formation parce qu'elles ne pouvaient pas les rémunérer. Elles auraient voulu, pour le moins, pouvoir leur rembourser leur essence et leurs frais de déplacement, puisque la plupart des spécialistes devaient franchir une certaine distance pour aller à Nova (en venant de Halifax, par exemple). Par conséquent, les coordonnatrices s'occupaient du programme ensemble, animant elles-mêmes les séances de formation. Elles devaient de surcroît payer de leur

poche les « petits extras » (comme le café et les beignets servis durant la formation et le prix des certificats et des stylos distribués à la fin des cours).

Quelques personnes étaient d'avis que l'Administration centrale devrait donner le ton si elle estimait que le programme EED est prioritaire. Il ressort des entrevues que le programme devrait avoir son propre budget réservé dans celui du département de psychologie, et qu'il devrait être mieux reconnu « non seulement parce qu'il profite aux femmes qui suivent la formation, mais aussi parce qu'il permet à ces femmes de faire profiter d'autres » des connaissances acquises.

Les coordonnatrices estimaient qu'elles pourraient probablement se suffire d'un millier de dollars par an ou peut-être un peu plus. Ce montant permettrait de payer les fournitures et les collations pour les séances de formation, d'organiser des cérémonies de remise des certificats, de produire une brochure sur le programme EED et de verser un montant symbolique de 50 $ aux spécialistes de la collectivité qui seraient invités à animer des séances de formation. Certaines préoccupations ont également été exprimées au sujet du manque éventuel de personnel pour organiser le programme puisque l'interne en psychologie devait quitter l'établissement Nova en juillet. Des fonds supplémentaires permettant de payer quelqu'un pour aider à coordonner le programme pourraient être utiles à cet égard.

La disponibilité de détenues pouvant devenir membres de l'EED dans l'établissement était une autre source de préoccupation. Au moment de l'évaluation, il ne restait plus à Nova qu'un seul membre qui avait terminé avec succès la première session de formation pour devenir membre de l'EED donnée dans l'établissement. Trois autres femmes avaient presque fini la formation, mais ne pouvaient pas dispenser de services d'entraide parce qu'elles n'avaient pas encore reçu leur certificat. La rareté des détenues pouvant dispenser ces services est probablement attribuable en partie à l'effectif relativement peu élevé des détenues et au fait que beaucoup des détenues purgent de courtes peines. Par conséquent, même quand il y a des femmes qui satisfont aux critères d'admissibilité à la formation, beaucoup auront probablement été relâchées avant d'avoir souvent eu l'occasion de dispenser ces services à leurs codétenues.

Bref, il semble que l'établissement Nova aura besoin de plus de ressources et de

soutien pour une mise en œuvre réussie du programme d'entraide. De l'aide pourrait être nécessaire dans différents secteurs : aide financière, aide pour mettre en œuvre le programme et peut-être davantage de locaux pour la formation et les réunions. De plus, il pourrait être utile de recruter si possible quelques détenues ayant les capacités voulues pour devenir des membres compétents de l'EED et qui purgent des peines d'une certaine durée. Cela assurerait la présence de plusieurs membres pouvant dispenser des services de counseling pendant quelque temps après la fin de leur formation.

2.2 La formation assurée aux membres de l'Équipe est-elle suffisante ?

Le Guide de formation de l'EED (SCC, 1996a) comprend 17 chapitres, dont chacun fait généralement l'objet d'une séance de formation de trois heures. Quelques modifications ont été apportées au Guide, ainsi qu'aux lignes directrices présentées dans le Guide de la coordonnatrice (SCC, 1996b), pour faciliter la mise en œuvre du programme à Nova.

D'après le Guide, le recours à des animateurs extérieurs est important pour créer des liens entre la prison et la collectivité et faciliter ainsi la réinsertion des femmes dans la société après leur mise en liberté. De plus, les résultats de l'étude pilote du programme d'entraide à l'Établissement d'Edmonton pour femmes ont révélé que la présence d'experts venus *à titre bénévole* pour animer des séances de formation était très appréciée des détenues, qui y voyaient la preuve qu'on les jugeait importantes. Comme nous l'avons mentionné dans la section précédente, il a cependant été difficile de recruter des bénévoles à Nova, surtout parce que beaucoup d'entre eux auraient eu à franchir une certaine distance pour venir à l'établissement. Par conséquent, ce sont les psychologues de l'établissement qui ont animé elles-mêmes les séances de formation.

De plus, deux importants chapitres ont été ajoutés à l'information figurant déjà dans le Guide de formation (SCC, 1996a). Le premier traite de l'« unité d'habitation à environnement structuré », qui ouvrira bientôt à Nova à l'intention des personnes ayant des besoins spéciaux. Le second porte sur l'éducation et l'entraide par les pairs, qui permet de dispenser des services de counseling aux personnes atteintes de VIH et de sida. Au départ, l'infirmière de l'établissement avait présenté ce cours

séparément, en dehors de la formation pour devenir membre de l'EED. Toutefois, le personnel est d'avis que la fusion des deux programmes a donné de bons résultats à Nova parce que les détenues peuvent demander des services de counseling aux membres de l'EED pour les questions reliées au VIH. Ainsi, leur maladie demeure secrète parce que les autres détenues ne savent pas si les services de counseling demandés sont motivés par des raisons médicales ou personnelles. La présentation de plusieurs sujets a également fait l'objet de changements mineurs (c'est le cas, par exemple, des chapitres sur l'automutilation, l'homosexualité et les abus sexuels subis dans l'enfance).

Enfin, une modification a été apportée aux critères de présélection présentés dans le Guide de la coordonnatrice (SCC, 1996b). D'après les critères du Guide, les stagiaires doivent rester dans l'établissement pendant une période minimale de six mois pour avoir le temps de dispenser quelques services de counseling après avoir reçu leur certificat. Toutefois, comme beaucoup des femmes de Nova ne purgent que de courtes peines, le critère de six mois a été ramené à trois mois.

Des entrevues ont eu lieu tant avec des membres de l'Équipe qui avaient reçu leur certificat qu'avec d'autres qui étaient en formation.[13] Au moment de la collecte des données, il ne restait que quelques semaines à faire dans la deuxième session de formation. Les membres de l'EED ont été invités à noter la qualité de leur formation sur une échelle allant de 1 (pas utile du tout) à 10 (très utile). Les notes attribuées comprenaient deux 10, un 8 et un 6 (quelque peu utile). Les membres avaient donc, dans l'ensemble, une perception très positive de la formation. Une détenue a dit qu'elle avait aimé la formation parce qu'elle couvrait tant de sujets, ce qui « nous prépare à n'importe quelle situation qui pourrait se produire dans l'EED ». L'une des

[13] Une entrevue a également eu lieu avec un membre de l'équipe qui a commencé la formation, mais qui a dû y renoncer par suite de conflits d'horaire (la formation EED se donnait en même temps qu'un autre programme figurant dans son plan correctionnel). Nous avons exclu les résultats de son entrevue pour préserver le caractère confidentiel de ses réponses.

femmes a déclaré par ailleurs que certains des sujets étaient plus adaptés à l'environnement de la Prison des femmes, ajoutant que les choses étaient différentes à Nova où les membres du personnel se voient davantage comme des « travailleuses » ou des « intervenantes » que comme des « gardiennes » et sont, de ce fait, plus faciles à aborder.

Même si la plupart des membres de l'EED trouvaient la formation et le Guide très utiles, une détenue a suggéré certaines améliorations : pour elle, la formation est bonne en ce qui a trait à l'information donnée sur les problèmes que les détenues peuvent connaître, mais insuffisante lorsqu'il s'agit du processus même de counseling de l'EED. Par exemple, comment peut-on se montrer plus accessible à d'éventuelles bénéficiaires des services d'entraide si on n'est pas naturellement très « extravertie »? La répondante en question a dit : « ...la formation vous apprend quoi faire, mais ne vous dit pas comment. Le Guide montre ce qu'est l'EED, mais vous devez ensuite trouver vous-même comment appliquer tout cela. » On pourrait peut-être envisager d'inclure des renseignements de ce genre dans une version révisée du guide. De plus, cette personne pourrait sans doute profiter d'un soutien initial ou de renseignements que pourraient lui fournir les coordonnatrices ou d'autres membres de l'EED lorsqu'elle sera prête à entreprendre son rôle de dispensatrice de soutien moral.

Les membres de l'EED ont signalé avoir tiré plusieurs avantages personnels de la formation. D'abord, elles étaient heureuses de l'occasion d'en apprendre davantage sur d'autres personnes et d'acquérir des connaissances pouvant leur permettre d'aider des codétenues en ayant besoin. En fait, plusieurs des femmes ont dit qu'elles souhaitaient faire carrière en counseling ou en psychologie. Elles croyaient que le fait d'apprendre à travailler comme membre d'une équipe et à aider les autres pourrait être avantageux pour elles dans la poursuite de cet objectif.

Ensuite, les membres de l'EED ont déclaré qu'elles en avaient beaucoup appris sur elles-mêmes, ajoutant que la formation les avait aidées à affronter et à mieux comprendre leurs propres problèmes. Plusieurs femmes ont dit qu'elles avaient l'impression d'être mieux équipées pour faire face à différentes personnes et à différentes situations. Un autre membre de l'EED a déclaré : « Le programme m'a

donné l'occasion de m'épanouir. » Elle pensait que l'EED lui avait permis d'en apprendre davantage sur elle-même et sur ses propres limites, de sorte qu'elle pouvait apprendre à aider les autres. Enfin, une détenue a affirmé qu'elle se rendait maintenant compte de l'importance de prendre soin d'elle-même d'abord, pour essayer d'aider les autres ensuite.

Une autre détenue a affirmé que même si elle n'obtenait pas un certificat de membre de l'EED, la formation aurait quand même été utile. En fait, un membre de l'EED a admis qu'elle s'était inscrite au programme simplement pour en tirer parti à titre personnel. Elle a affirmé qu'elle avait beaucoup aimé la formation, qui lui avait appris énormément de choses. Toutefois, elle ne croyait pas avoir le temps d'offrir des services de counseling à d'autres, parce qu'elle avait ses propres problèmes à régler et d'autres programmes à suivre.

Dans l'ensemble, toutes les détenues qui ont reçu la formation en ont donné une évaluation très positive. Elles pensaient que les compétences et les connaissances acquises les aideraient à affronter leurs propres problèmes, en plus d'aider d'autres femmes qui en ont besoin. De plus, la formation les a aidées à définir leurs propres intérêts. Plusieurs femmes ont dit en particulier que la matière apprise devrait leur être utile dans une carrière future reliée au counseling.

2.3 La participation des membres de l'Équipe à la mise sur pied du programme est-elle reconnue et y a-t-il un juste équilibre entre ce rôle et leurs autres fonctions ?

D'après les résultats des sondages et des entrevues, les services d'entraide n'étaient pas beaucoup utilisés. Par conséquent, il semble prématuré en ce moment de chercher à déterminer si les membres de l'Équipe avaient la possibilité de concilier leur travail de counseling avec leurs autres engagements. Nous essaierons donc d'examiner, dans cette section, le degré de reconnaissance du programme par les membres du personnel et les détenues ainsi que la possibilité de prévoir du temps pour la formation.

Dans l'ensemble, la plupart des détenues ont jugé que le programme était une bonne idée. Elles croyaient que beaucoup des femmes à Nova seraient heureuses d'avoir la possibilité de parler de leurs problèmes à des codétenues. En outre, plus de la moitié

des femmes interviewées pensaient qu'elles pourraient recourir à des services d'entraide à l'avenir si elles estimaient en avoir besoin et pensaient pouvoir parler à un membre de l'Équipe en qui elles avaient confiance. Certaines n'étaient cependant pas certaines de pouvoir se fier à certains membres de l'Équipe et craignaient les indiscrétions.

De même, beaucoup des membres du personnel percevaient positivement le programme d'entraide et croyaient qu'il comportait des avantages potentiels pour les bénéficiaires, les membres de l'Équipe et le personnel. Pour eux, l'EED pouvait constituer un excellent recours pour les détenues qui ne voulaient pas parler aux membres du personnel ou qui ne se sentaient pas à l'aise pour le faire. L'une des personnes interviewées a dit : « C'est l'un de ces programmes qu'il vaut la peine de conserver même s'ils ne sont utiles qu'à 10 % de la population. » De plus, les membres du personnel pensaient que le processus encourageait les femmes à se prendre en charge et à régler leurs problèmes entre elles. Ces aptitudes sont nécessaires une fois ces femmes remises en liberté, lorsqu'elles ne pourraient plus compter sur l'aide du personnel.

Les employés estimaient que le programme comportait aussi des avantages pour les membres de l'EED, notamment l'impression de maîtriser davantage leur propre sort, un sens accru des responsabilités et l'acquisition de qualités de chef. De plus, les membres de l'EED pouvaient devenir des modèles positifs de comportement pour les autres détenues, les encourageant à adopter des attitudes plus positives et plus responsables. Les membres du personnel croyaient en outre que l'entraide des détenues pouvait renforcer les liens entre elles. L'une des personnes interviewées a dit : « Le programme se marie bien à l'ensemble de la philosophie adoptée à Nova. L'entraide existe de toute façon, de manière informelle, qu'elle soit ou non bien faite. En donnant aux femmes plus de formation et de soutien, on peut réduire les chances que l'entraide soit préjudiciable. »

Les membres du personnel ont également quelques préoccupations au sujet du programme. Certains s'inquiétaient de la compétence et de l'honnêteté de membres particuliers de l'Équipe. D'autres craignaient que les membres de l'EED n'aggravent certaines situations au lieu de les régler ou profitent de leur rôle pour manipuler

d'autres détenues. Un employé se demandait si certains membres de l'EED ne finiraient pas par se prendre pour de vraies conseillères et n'essaieraient pas de s'occuper de situations dépassant leurs connaissances et leurs compétences.

Enfin, l'établissement du calendrier de formation semblait susciter des difficultés. En effet, beaucoup de détenues n'ont à purger que des peines de très courte durée. De ce fait, elles n'ont que peu de temps pour essayer de terminer les programmes prescrits dans leur plan correctionnel, sans lesquels elles ne sont pas admissibles à la mise en liberté sous condition. Comme le programme d'entraide n'est pas inclus dans le plan correctionnel des détenues à leur admission, d'autres programmes ont la priorité. Par conséquent, l'horaire de la formation doit être organisé de façon à ne pas déranger les autres programmes de l'établissement. Dans certains cas, si les détenues choisissent le programme d'entraide, elles peuvent être incapables de participer à d'autres programmes, traitant par exemple du développement des aptitudes cognitives ou des compétences parentales. En fait, une détenue qui avait commencé à suivre la deuxième session de formation a dû y renoncer par suite de conflits d'horaire avec les autres programmes figurant sur son plan correctionnel. Ainsi, seules les détenues qui n'ont pas d'autres programmes à suivre à l'heure prévue pour la formation en vue de devenir membre de l'EED peuvent participer à cette dernière.

Dans l'ensemble, les résultats semblent indiquer que tant les détenues que les membres du personnel appuient généralement le programme d'entraide à Nova. Toutefois, il semble être parfois difficile pour certaines détenues de trouver le temps de participer à la formation parce que d'autres programmes pourraient bénéficier d'une plus grande priorité, étant reliés à la mise en liberté sous condition. Peut-être faudrait-il accorder au programme d'entraide un caractère plus légitime compte tenu de ses avantages potentiels pour les membres de l'Équipe, avantages qui pourraient revêtir une certaine importance par rapport à la mise en liberté sous condition. Une telle décision pourrait accroître l'engagement des membres du personnel envers le programme.

3. Mise en œuvre : les activités du programme sont-elles organisées de façon à assurer la réalisation des objectifs ?

3.1 La communauté carcérale connaît-elle le programme et les activités qui en font partie ?

Connaissance du programme par les détenues

D'après les résultats des sondages, 80 % des détenues connaissaient l'existence du programme. Celles qui n'étaient pas au courant ne se trouvaient à Nova que depuis un mois. Parmi celles qui avaient entendu parler du programme, la moitié connaissaient les membres de l'Équipe et 75 % savaient comment présenter une demande de counseling.

Les entrevues ont donné des résultats semblables. Quatre détenues sur 18 n'avaient jamais entendu parler du programme d'entraide au moment de l'évaluation et plusieurs étaient au courant de son existence par suite de leur expérience de l'EED dans un autre établissement (Prison des femmes ou Établissement de Grand Valley). Quelques-unes des autres détenues connaissaient l'existence du programme d'entraide à Nova, mais ne semblaient pas être au courant de son objet ou de la disponibilité de services de counseling. En fait, plusieurs détenues avaient l'impression que l'EED était un programme que les intéressées suivaient dans leur propre intérêt et ne savaient pas qu'elles pouvaient demander elles-mêmes des services de counseling.

Toutefois, beaucoup des personnes interviewées avaient des suggestions utiles à formuler pour augmenter la connaissance du programme dans la communauté carcérale. Plusieurs détenues étaient d'avis que le « bouche à oreille » était un excellent moyen et que les membres de l'EED devraient peut-être expliquer le programme à d'autres détenues. Les autres suggestions comprenaient : afficher des avis dans chaque unité d'habitation, distribuer des brochures par la poste, etc.

Beaucoup de détenues s'inquiétaient en outre de ce que les nouvelles arrivées dans les unités à encadrement renforcé n'étaient peut-être pas au courant de l'existence du programme, au moment où elles pouvaient en avoir le plus besoin. Elles ont donc proposé que des affiches soient placées dans les unités et que les membres du personnel mentionnent le programme aux femmes nouvellement arrivées. Elles pensaient en outre qu'il serait utile qu'un membre de l'EED aille dans ces unités pour

informer les nouvelles détenues.

Plusieurs membres du personnel ont formulé des suggestions semblables pour augmenter la connaissance du programme parmi les détenues, suggérant la production d'une brochure ou même d'un « Guide des détenues ». Comme les détenues, beaucoup de membres du personnel pensaient qu'il fallait renseigner les nouvelles arrivées dans les unités à encadrement renforcé sur le programme d'entraide. Cela pourrait se faire par l'intermédiaire des membres de l'Équipe ou en ajoutant des renseignements sur le programme dans l'un des modules d'orientation présentés aux nouvelles arrivées.

Connaissance du programme par les membres du personnel

Comme nous l'avons déjà mentionné, les membres du personnel qui ont participé aux sondages ont dit qu'ils/elles étaient au courant de l'existence du programme, notamment par le « bouche à oreille », l'information leur ayant été communiquée par les psychologues, des collègues ou même des détenues. Personne n'a mentionné d'imprimés, qu'il s'agisse d'affiches ou de brochures. De plus, une personne a dit que les chercheuses venues pour tenir les entrevues constituaient sa seule source d'information sur le programme, laissant entendre par là qu'elle ne connaissait pas l'existence de l'EED avant d'avoir rencontré les chercheuses.

La plupart des employés connaissaient l'identité des membres de l'Équipe et plus de la moitié savaient comment procéder si une détenue demandait des services de counseling. L'évaluation de la connaissance du programme fondée sur les sondages pourrait cependant être quelque peu surestimée parce qu'un certain nombre de questionnaires n'ont été renvoyés qu'après la fin des entrevues. Ainsi, la question de l'identité des membres de l'Équipe était souvent évoquée au cours des entrevues et si les personnes interrogées ne savaient pas qui faisait partie de l'EED, il arrivait souvent que les chercheuses leur donnent ce renseignement.

Les entrevues ont révélé que plusieurs membres du personnel étaient bien renseignés sur le programme d'entraide, connaissant l'identité des membres de l'Équipe, les processus qui font partie du counseling et d'autres détails du programme. De plus, quelques répondants ont mentionné un cas particulier où l'EED

était intervenue avec des résultats positifs. Toutefois, la majorité des membres du personnel qui ont participé aux entrevues ont admis ne pas savoir grand-chose du programme en dehors du fait qu'ils en avaient entendu parler et qu'il s'agissait de « détenues qui aident d'autres détenues ».

Les membres du personnel semblaient manquer d'information dans plusieurs domaines : compétences inculquées pendant la formation, processus à suivre pour demander des services d'entraide, rôles et responsabilités des membres de l'Équipe. Beaucoup ont fait preuve d'une certaine confusion au sujet de l'administration et de la structure du programme parce qu'il n'est pas organisé sur le modèle des autres programmes qu'ils connaissaient (aptitudes cognitives, toxicomanie, etc.).

Plusieurs membres du personnel se sont montrés curieux au sujet du processus de présélection des membres de l'EED (qui les choisit, quels sont les critères d'acceptation ou de rejet, etc.). De plus, quelques employés souhaitaient contribuer au programme d'une façon ou d'une autre, peut-être en recommandant des candidates possibles que les psychologues pourraient alors examiner pour déterminer si elles peuvent convenir comme membres de l'EED.

Compte tenu de ces résultats, il pourrait être utile d'inviter un membre du personnel représentant la sécurité à faire partie du comité de présélection, comme le suggère le Guide de la coordonnatrice (SCC, 1996b). Il serait également possible de solliciter des recommandations des intervenants de première ligne et d'autres travailleurs et travailleuses en contact direct et fréquent avec les détenues. L'une des personnes interviewées a dit : « Chacun dans l'établissement connaît les détenues à divers degrés. Si vous ne comptez que sur une ou deux personnes pour faire le choix, alors il est sûr que ces personnes ne connaissent pas tout le monde. »

De plus, certains membres du personnel se sont inquiétés de ce qu'ils ne recevaient que peu d'information au sujet des résultats de la formation (par exemple, compétences acquises, objectifs atteints, assiduité, participation et évaluation des progrès individuels). La diffusion de ces renseignements serait utile pour deux raisons. D'abord, les membres du personnel se sentiraient plus à l'aise de renvoyer des détenues à des membres de l'EED s'ils étaient mieux renseignés sur les compétences acquises et sur les réalisations des membres de l'Équipe pendant la

formation, parce qu'ils auraient alors une meilleure idée de leur aptitude à dispenser des services d'entraide à des codétenues. Ensuite, une évaluation officielle de leurs réalisations pourrait alors être versée à leur dossier, à titre d'information supplémentaire à considérer lors de l'étude des possibilités de mise en liberté (par exemple, libération conditionnelle).

Les membres du personnel interviewés s'entendaient en général pour dire qu'ils/elles avaient besoin de plus d'information sur le programme pour pouvoir en faire la promotion et faciliter le recours aux services d'entraide parmi les détenues. Les suggestions formulées pour diffuser l'information à cet égard comprenaient la tenue de réunions avec les coordonnatrices, la distribution de renseignements par courrier électronique ou sur l'Infonet ainsi que la possibilité de demander aux membres de l'EED des renseignements sur le programme.

Résumé

À ce stade de développement du programme d'entraide, il est nécessaire de mieux informer tant les membres du personnel que les détenues pour en maximiser l'efficacité. Même si la majorité des membres du personnel et des détenues ont dit avoir entendu parler du programme, ses détails ne semblaient pas très connus (par exemple, disponibilité de services de counseling, intervention de l'EED en situation de crise, processus de demande de services de counseling, identité des membres de l'équipe).

Pour que les détenues connaissent mieux le programme d'entraide, il suffirait de placarder des avis à des endroits stratégiques, de produire une brochure expliquant le programme et de renseigner les nouvelles arrivées dans l'unité à encadrement renforcé (les membres de l'Équipe pourraient par exemple se présenter, les membres du personnel pourraient en parler au moment de l'admission, etc.). Toutefois, il serait peut-être également nécessaire de mieux renseigner les employés sur le programme.

Quelques membres du personnel ont proposé de diffuser des messages électroniques et de tenir une réunion avec les coordonnatrices pour leur permettre d'en apprendre davantage sur le programme. Il y a lieu de mentionner qu'au départ,

le personnel a été informé du programme par courrier électronique et grâce à la tenue d'une séance d'information. Toutefois, peu de membres du personnel ont assisté à cette séance et les résultats de ce rapport indiquent que les employés manquent d'information sur le programme dans plusieurs domaines.

Une employée a affirmé que les séances d'information organisées dans le passé n'avaient pas été prévues à un moment qui convenait aux membres du personnel qui, par ailleurs, n'avaient pas alors eu l'impression qu'il était important d'y assister. De plus, la plupart des intervenants de première ligne travaillent par poste et ne peuvent donc pas être tous présents en même temps à des réunions. La personne interviewée a proposé de tenir une réunion obligatoire juste avant ou juste après l'heure du changement d'équipe, pour que tous les employés puissent assister, même s'il faut payer une heure supplémentaire à ceux et celles qui ont fini leur poste. L'employée a souligné qu'une telle façon de procéder montrerait au personnel que le programme est prioritaire et important.

La mise en œuvre d'un Ordre permanent décrivant le programme EED et les procédures correspondantes pourrait être utile pour mieux faire connaître le programme et lui donner un caractère plus légitime. L'une des personnes interviewées était cependant d'avis qu'il fallait donner plus de renseignements aux employés avant de publier un Ordre permanent. Autrement, il pourrait y avoir beaucoup d'opposition au programme si on leur donnait tout simplement des instructions à suivre sans leur expliquer la nature et les avantages possibles du programme. Selon une employée, « le personnel pourrait saboter le programme d'entraide sans y faire attention, par manque d'information sur son utilité... Si on prend la peine de faire participer les gens au processus, les chances de succès du programme seront d'autant plus grandes. »

Bref, il ne faut pas perdre de vue que le programme d'entraide en était encore à ses premiers stades au moment de l'évaluation et que les gens le connaîtront mieux à mesure qu'il se développera. Par exemple, au moment de la collecte des données, les coordonnatrices et les membres de l'EED envisageaient de produire et de distribuer des brochures et des affiches destinées à faire connaître le programme à Nova. Il ne faut pas oublier de plus que, lors de l'évaluation, l'EED ne comptait qu'un

seul membre agréé. À mesure qu'un plus grand nombre de détenues participeront à la formation et recevront leur certificat de membre de l'EED, il y aura de plus en plus de personnes pouvant participer à la diffusion de l'information concernant les services de counseling de l'EED.

3.2 Le counseling assuré par d'autres détenues satisfait-il aux besoins des bénéficiaires ?

Au moment de l'évaluation, les services d'entraide ne semblaient pas avoir été beaucoup utilisés (une seule détenue ayant participé au sondage a dit avoir bénéficié de ces services, mais ce n'est le cas d'aucune de celles qui ont accepté de se présenter à une entrevue). Les motifs de cette situation comprenaient le manque de renseignements sur la disponibilité des services de counseling, le manque de confiance dans les membres de l'EED, l'impression que les échanges au cours d'une séance de counseling ne resteraient pas confidentiels et le fait que peu de détenues semblaient avoir besoin de ces services.

Fait positif, cependant, la majorité des détenues croyaient que le programme constituait une bonne idée, notamment parce qu'il est avantageux de pouvoir parler à une codétenue quand on n'est pas à l'aise pour discuter d'une question avec les membres du personnel, parce qu'il est utile de pouvoir échanger avec des personne qui ont vécu des expériences semblables (« des femmes qu'on connaît et qui sont déjà passées par là ») et parce que les membres de l'EED sont disponibles aux heures où les psychologues de l'établissement sont occupées ou absentes. En outre, plus de la moitié des femmes interviewées pouvaient envisager de recourir aux services d'entraide à l'avenir si elles en ressentaient le besoin et pouvaient parler à un membre de l'Équipe qu'elles jugeraient digne de confiance.

Toutefois, plusieurs femmes ont dit préférer s'ouvrir à des membres du personnel plutôt qu'à des codétenues. En effet, elles craignaient les indiscrétions ou pensaient que la nature du sujet à discuter ne se prêtait pas à un échange entre détenues. Une détenue a mentionné en particulier le fait qu'elle préférait discuter avec des employés des difficultés qu'elle avait au sujet de son plan correctionnel, parce que les membres du personnel pouvaient l'aider à les régler. Par ailleurs, beaucoup de celles qui ont déclaré qu'elles pourraient envisager de recourir aux services d'entraide ont

mentionné qu'elles aimeraient avoir l'occasion de discuter avec des codétenues de leurs problèmes personnels (dépression, problèmes familiaux, etc.).

Comme les services d'entraide n'ont pas été beaucoup utilisés, il nous est impossible d'examiner en détail la mesure dans laquelle les activités de l'EED peuvent satisfaire aux besoins des bénéficiaires. Les chercheuses croient qu'il serait utile de réévaluer dans quelque temps l'impression qu'ont les bénéficiaires des services de counseling de l'EED, quand un plus grand nombre de détenues auront eu recours au programme. Quoi qu'il en soit, compte tenu des renseignements disponibles, il est permis de croire que le programme d'entraide a le potentiel de satisfaire aux besoins des femmes de l'établissement Nova à l'avenir. La plupart des détenues en avaient une perception positive et pouvaient envisager de recourir aux services d'entraide si elles en ressentaient le besoin et pouvaient parler à un membre de l'équipe qu'elles jugeraient digne de confiance. Pour ce qui est des questions de confidentialité, il importe de noter qu'aucune des personnes interviewées n'a fait état d'indiscrétions réelles, les préoccupations exprimées s'étant limitées à des considérations hypothétiques. Par conséquent, si les membres de l'EED réussissent à gagner la confiance de leurs codétenues en agissant d'une manière responsable à cet égard lorsqu'elles dispensent des services de counseling, il est probable que cette préoccupation s'atténuera.

3.3 Les consultations entre la coordonnatrice, les autres employés impliqués et les membres de l'Équipe permettent-elles d'obtenir un soutien adéquat et d'assurer un échange suffisant d'information ?

Au moment de l'évaluation, le programme d'entraide à Nova comprenait les personnes suivantes : deux coordonnatrices, un membre agréée et trois membres en formation. D'après le Guide de la coordonnatrice (SCC, 1996b), il faut former un comité directeur composé de la coordonnatrice du programme, de la directrice de l'établissement, d'une présidente et d'une secrétaire de l'EED. À l'heure actuelle, il n'y a pas de comité directeur de l'EED à Nova, probablement parce que les détenues faisant partie de l'Équipe ne sont pas assez nombreuses pour occuper les fonctions à remplir (présidente et secrétaire de l'EED). Cette section sera donc consacrée à la qualité des relations et aux échanges d'information entre les coordonnatrices et les

membres de l'Équipe.

Compte tenu de l'absence d'un comité directeur et du fait que, pour le moment, l'aspect le plus important est de former de nouveaux membres, le programme semble être beaucoup plus dirigé par les coordonnatrices que par les détenues. À l'heure actuelle, il y a peu d'échanges d'information au sujet des services d'entraide donnés. Il n'y a pas de réunions régulières avec les membres de l'Équipe pour discuter des séances de counseling et aucun dossier n'a été tenu sur les services d'entraide dispensés. Peut-être tout cela n'était-il pas nécessaire, compte tenu du volume de counseling donné. Les coordonnatrices ont mentionné cependant qu'elles s'efforceraient de tenir régulièrement des réunions hebdomadaires à l'avenir.

Les résultats des entrevues donnent à croire que les membres de l'Équipe se soutiennent et ont de bons rapports entre elles, même s'il a été mentionné que la qualité des relations variait avec les personnes en cause. Les membres de l'Équipe ont également dit avoir des relations positives avec les deux coordonnatrices du programme, qu'elles considèrent comme de bonnes animatrices aux séances de formation : elles savent établir un environnement bienveillant qui encourage la discussion et dans lequel les détenues se sentent à l'aise pour demander des explications et de l'information supplémentaire sur n'importe quelle question. En fait, les trois membres de l'EED qui avaient terminé avec succès la première session de formation ont écrit une lettre de remerciements aux coordonnatrices, leur exprimant leur gratitude « pour avoir su nous montrer ce que le mot *équipe* veut dire » et pour avoir été « des modèles positifs de comportement » pour les membres de l'Équipe au cours de la formation.

Les coordonnatrices elles-mêmes voyaient plusieurs avantages au fait qu'elles cumulaient les rôles de coordination du programme et d'animation des séances de formation, À part le soutien qu'elles ont pu se donner l'une l'autre en partageant les tâches et les responsabilités, elles pensaient que les membres de l'EED en avaient également tiré parti. Plus précisément, les détenues ont pu observer la nature positive et coopérative des interactions mutuelles entre les deux coordonnatrices, ce qui leur servait de modèle pour une interaction positive avec leurs codétenues.

Par conséquent, même s'il n'y a pas eu beaucoup d'échanges d'information au sujet

des services d'entraide, la qualité des relations entre les coordonnatrices et les membres de l'équipe a été perçue très positivement. À mesure que les détenues utiliseront davantage les services d'entraide, il deviendra nécessaire d'organiser des contacts plus réguliers entre le personnel et les membres de l'EED afin d'assurer à ces dernières un soutien suffisant pour qu'elles puissent remplir efficacement leurs fonctions.

4. Le programme est-il efficace ?

4.1 Dans quelle mesure le programme aide-t-il à intervenir dans les situations de crise ?

D'après les résultats de la présente étude, les membres du personnel n'envisagent pour les services d'entraide qu'un rôle limité d'intervention en situation de crise. Comme nous l'avons déjà mentionné, les données des sondages donnent à croire que le programme d'entraide ne peut, d'après les employés de l'établissement, qu'être modérément efficace lorsqu'il s'agit de régler ou de prévenir les crises. En particulier, sur une échelle de 1 à 10, l'efficacité moyenne s'est située à 5 dans le cas de l'aide individuelle aux détenues et à 4 dans le cas de la possibilité pour le programme d'atténuer les crises touchant l'établissement.

Au cours des entrevues avec les membres du personnel, le rôle des services d'entraide dans l'intervention en situation de crise n'a pas été très souvent mentionné. Quelques employés ont dit que l'EED pouvait contribuer à la prévention des crises touchant l'établissement. Une personne a même mentionné la possibilité que les membres de l'Équipe puissent aider le personnel à contrôler et à désamorcer des situations dangereuses.

Une autre personne interviewée s'est par ailleurs montée inflexible en disant qu'il ne faudrait jamais, quelles que soient les circonstances, recourir à l'EED pour l'intervention en situation de crise. Cette employée était d'avis que dans les cas mettant en cause la sécurité du personnel ou des autres détenues, les membres de l'EED devraient avertir les employés compétents puis s'abstenir de toute intervention. Elle craignait que leur action ne cause plus de tort que de bien : « Qu'adviendrait-il si un employé demandait à un membre de l'EED de se retirer pour des motifs de sécurité et que ce membre refuse de le faire ? Le personnel aurait alors un problème

de plus à affronter. » En disant cela, l'employée semblait également très préoccupée par la sécurité des membres de l'EED qui pourraient courir des risques en intervenant.

En résumé, les résultats semblent indiquer que le personnel n'a qu'une perception faible à modérée de la capacité du programme EED d'atténuer les situations de crise touchant l'établissement. Toutefois, les résultats révèlent en même temps que le recours aux services d'entraide a été très limité jusqu'ici. Par conséquent, les réactions du personnel pourraient se fonder davantage sur leur perception du potentiel d'efficacité du programme dans l'intervention en situation de crise, que sur une évaluation objective de l'efficacité de l'EED dans le cadre d'interventions antérieures. Il pourrait donc être utile de réévaluer cet aspect des services d'entraide à l'avenir, après une plus longue période d'utilisation du programme.

4.2 L'atmosphère et la gestion de l'établissement se sont-ils améliorés après la mise en œuvre du programme EED ?

Les résultats des sondages ne témoignent pas de changements sensibles de l'atmosphère de l'établissement après la mise en œuvre du programme d'entraide. Une seule détenue a donné une réponse positive à cette question, mais elle a omis de préciser la nature du changement qui s'était produit. De plus, une employée a dit avoir perçu un changement généralement positif de l'atmosphère qu'elle attribuait à plusieurs facteurs (différents programmes ainsi que les efforts du personnel) en plus de l'influence du programme d'entraide.

Les entrevues avec les membres du personnel ont abouti à des résultats semblables. Quelques personnes interviewées ont dit avoir perçu un changement positif dans l'établissement, surtout attribuable aux différences perçues chez les personnes qui ont participé à la formation pour devenir membre de l'EED. En effet, les employés ont déclaré que les membres de l'EED ont changé tant sur le plan individuel (par exemple, plus de confiance en soi) que sur un plan collectif plus général, manifestant plus de confiance et d'esprit de coopération.

Toutefois, la plupart des personnes interviewées ont dit qu'elles n'ont perçu aucun changement d'atmosphère par suite de la mise en œuvre du programme d'entraide. D'une façon générale, le personnel estimait que le programme était récent et qu'il

était trop tôt pour déterminer s'il avait déjà influé sur l'atmosphère. Un employé a affirmé que l'environnement à Nova est très « ouvert » et positif au départ et que le programme ne pouvait que l'améliorer. En fait, plusieurs personnes étaient d'avis que même si l'EED n'avait pas encore eu d'incidences sensibles sur l'atmosphère, elle avait sûrement le potentiel de le faire à l'avenir (en améliorant les relations tant entre le personnel et les détenues qu'entre les détenues elles-mêmes).

En résumé, les résultats ne semblent pas témoigner de changements sensibles dans l'atmosphère de l'établissement après l'instauration du programme d'entraide. Plusieurs personnes interviewées ont déclaré qu'il n'était pas tout à fait juste de dire que le programme n'avait eu aucun effet alors qu'il n'était appliqué que depuis si peu de temps. De plus, plusieurs membres du personnel croyaient qu'il était difficile d'évaluer avec exactitude les effets d'un programme quelconque parce qu'il y a tant de facteurs différents qui peuvent influer sur l'atmosphère (par exemple, effets d'autres programmes, surpeuplement de l'établissement). Il pourrait donc être impossible de déterminer dans quelle mesure un programme particulier influe sur l'atmosphère quand tant d'autres facteurs agissent simultanément.

4.3 Les détenues qui participent au programme ont-elles davantage le sentiment de se prendre en charge ?

Les résultats examinés dans plusieurs des sections de ce rapport permettent de croire que le programme d'entraide encourage les femmes qui y participent à se prendre en charge. Les détenues qui ont suivi la formation ont fait état de plusieurs avantages tels que le développement des capacités et l'épanouissement personnel. Elles ont mentionné, par exemple, qu'elles en avaient beaucoup appris sur leurs propres problèmes et avaient acquis des compétences et une assurance qui leur permettaient de s'aider elles-mêmes et d'aider les autres. Deux membres de l'Équipe croyaient d'ailleurs que l'expérience et les connaissances acquises au cours de la formation les aideraient plus tard à faire carrière dans des domaines reliés au counseling.

Nous devons également déterminer si le programme a donné suffisamment d'assurance aux membres de l'EED pour qu'elles puissent en assumer la direction. Pour le moment, le programme semble être davantage géré par les coordonnatrices

que par les membres de l'Équipe, mais cette situation dépend probablement du stade actuel de l'évolution du programme. Plus précisément, comme l'Équipe ne compte qu'un seul membre agréé pouvant dispenser des services de counseling, les coordonnatrices sont obligées de se concentrer sur la formation de nouveaux membres.

L'un des aspects du programme d'entraide que les femmes de l'Établissement d'Edmonton avaient jugé particulièrement stimulant était le fait que des experts avaient accepté d'animer des séances de formation à titre bénévole (Blanchette et Eljdupovic-Guzina, 1998). Ces femmes ont estimé que la décision prise par ces experts de les aider sans être payés leur prouvait qu'elles étaient importantes. Cela a donné aux détenues un sentiment d'estime de soi puisque d'autres avaient jugé qu'« elles en valaient la peine ». Il a été difficile de recruter des bénévoles à l'établissement Nova, peut-être à cause de la distance à franchir pour y arriver. Il pourrait néanmoins être utile à l'avenir de s'efforcer de recruter des bénévoles pour animer quelques séances ou même pour jouer le rôle de conférencier à certaines occasions. De plus, lorsque le programme sera plus développé, il sera important de faire activement participer les détenues à sa gestion et aux décisions qu'il y aurait à prendre (par exemple, au sujet de l'accès au counseling, des communications avec le personnel, etc.).

Le programme peut en outre encourager les bénéficiaires des services d'entraide à se prendre davantage en charge. La possibilité d'exprimer des opinions fondées sur une perspective personnelle en présence de femmes qui ont vécu des expériences semblables pourrait être particulièrement importante. De plus, le fait que les femmes assument elles-mêmes leur propre situation en demandant des services de counseling lorsqu'elles en ont besoin et en choisissant le membre de l'EED avec laquelle elles se sentent le plus à l'aise contribue également à l'habilitation des détenues.

En ce moment, certaines des femmes ne semblent pas au courant de l'existence du programme et de la possibilité d'accéder à des services de counseling lorsqu'elles en ressentent le besoin. On envisageait cependant de produire des affiches et des brochures à distribuer afin de régler ce problème dans l'établissement.

La disponibilité de membres de l'EED pouvant dispenser des services de counseling est un autre problème. Pour le moment, l'équipe de Nova ne compte qu'un seul membre agréé, ce qui limite la possibilité pour les détenues de choisir une conseillère. Cette difficulté sera réglée dès la fin de la session actuelle de formation à laquelle participent trois nouveaux membres de l'EED. Plusieurs des personnes interviewées ont d'ailleurs déclaré qu'elles seraient heureuses de se porter volontaires pour devenir membres de l'EED, maintenant qu'elles en savent davantage sur le programme. Une détenue était d'avis qu'il fallait donner à différentes personnes l'occasion de se porter volontaires pour participer à la formation. On peut donc croire que les bénéficiaires des services d'entraide pourraient aussi être en mesure de se prendre davantage en charge à l'avenir, à mesure que la connaissance du programme s'étend et que plus de personnes s'y intéressent, tant pour suivre la formation que pour bénéficier des services d'entraide.

5. Le programme a-t-il des effets positifs ou négatifs non prévus ?

5.1 La formation des futurs membres du programme d'entraide renforce-t-elle les effets d'autres programmes auxquels participent les membres de l'Équipe ? Les aide-t-elle à définir leurs intérêts ?

D'après les résultats des sondages, les membres du personnel pensaient que le programme d'entraide renforçait dans une certaine mesure les effets d'autres programmes mis en œuvre dans l'établissement, même si cet effet perçu semblait être légèrement plus important dans le cas des membres de l'EED que dans celui des autres détenues. Au cours des entrevues, une employée a dit qu'elle pensait que la participation à la formation des futurs membres pouvait avoir des effets positifs sur les détenues qui participent aussi à des programmes de lutte contre la toxicomanie. L'une des détenues se rendait également compte des liens possibles entre les programmes, en affirmant qu'elle avait constaté « le report dans la formation de sujets provenant d'autres programmes, comme celui des capacités cognitives ».

L'animatrice d'un autre programme a mentionné un effet indirect possible de l'EED sur d'autres programmes : elle avait récemment noté une diminution du nombre des conflits entre détenues en classe, mais elle ne pouvait pas être certaine que c'était là un résultat du programme d'entraide. Par conséquent, à part le renforcement des

effets d'autres programmes à cause du contenu et de la matière enseignée, l'EED pourrait avoir un effet indirect en réduisant d'une façon générale les conflits entre détenues. Des animateurs qui passent moins de temps à régler des différends peuvent en consacrer davantage aux programmes, ce qui devrait théoriquement favoriser l'apprentissage et augmenter les chances de succès.

Enfin, deux des quatre membres de l'EED avaient l'impression qu'elles pourraient tirer parti dans leur carrière future de l'expérience acquise en participant au programme. Une femme a dit qu'elle avait déjà une certaine expérience du counseling communautaire et qu'elle était heureuse d'avoir l'occasion d'acquérir plus de compétence et d'expérience en participant au programme d'entraide, ce qui permet de croire qu'elle va peut-être essayer de faire carrière dans ce domaine après sa mise en liberté. Une deuxième détenue a déclaré qu'elle s'intéressait beaucoup à la psychologie et qu'à son avis, le programme était « ce qu'il y avait de plus proche » : elle était donc intéressée à participer au programme pour pouvoir aider les gens et acquérir une certaine expérience dans le domaine. Les résultats de l'étude permettent donc de croire que la participation au programme a amené plusieurs détenues à acquérir des compétences et une expérience qu'elles jugeaient précieuses dans la perspective d'une carrière future reliée au counseling.

5.2 Le counseling assuré en tant que membre de l'EED cause-t-il de la pression et un risque d'épuisement psychologique chez les membres de l'Équipe ?

Comme nous l'avons déjà mentionné, l'EED ne comptait qu'un seul membre pouvant dispenser des services de counseling au moment de l'évaluation. Pour préserver la confidentialité de ses réponses, nous n'aborderons pas ici ses impressions concernant le risque d'épuisement psychologique par suite des services d'entraide fournis. Nous examinerons plutôt les perceptions des membres du personnel quant au risque d'épuisement psychologique que font courir les responsabilités des membres de l'EED, au sujet des effets de la présence d'un seul membre agréé de l'EED à l'établissement et des précautions prises pour éviter ce risque.

Plusieurs employés ont dit craindre les facteurs de stress qui peuvent agir sur les membres de l'EED, notamment si elles sont surchargées par un nombre trop élevé

de demandes de counseling. D'après certains membres du personnel, ces femmes ont déjà suffisamment de problèmes personnels à affronter et il serait peut-être excessif pour elles de s'occuper des problèmes d'autres détenues.

Cette réflexion pourrait avoir une certaine validité, surtout si l'on tient compte du fait qu'il ne restait à Nova qu'un membre agréé de l'EED pour dispenser des services de counseling à toutes les détenues. Les résultats de l'évaluation indiquent que les demandes de counseling ont été peu nombreuses jusqu'ici, mais si le nombre de détenues souhaitant obtenir ce service augmentait, il est possible que ce membre de l'EED se sente dépassé.

C'est pour cette raison que plusieurs mécanismes ont été mis en place pour prévenir l'épuisement psychologique. D'abord, les membres de l'Équipe peuvent se retirer temporairement de l'EED si elles en ressentent le besoin. Ensuite, elles ne sont pas censées dispenser de services de counseling aux détenues qui partagent leur unité d'habitation, ce qui leur permet d'avoir du temps et un lieu de repos où elles pourront se détendre sans être dérangées si elles en ont besoin. Même si c'est là une précaution nécessaire, nous devons malheureusement constater que, comme l'équipe ne comptait qu'un seul membre agréé, les détenues vivant dans la même unité d'habitation étaient privées de services de counseling.

En ce moment particulier, l'épuisement psychologique ne semble pas constituer un problème parce que les services de counseling sont peu utilisés. De plus, la principale préoccupation est actuellement d'éviter que le seul membre agréé de l'EED se sente dépassée devant la perspective d'avoir à desservir l'ensemble de la communauté carcérale à Nova. Toutefois, le problème devrait être réglé dans un proche avenir aussitôt que les détenues en formation deviendront des membres agréés de l'Équipe.

5.3 Le programme d'entraide a-t-il des effets secondaires négatifs ?

Il est difficile en ce moment de déterminer si la mise en œuvre du programme pourrait avoir des effets secondaires négatifs à l'établissement Nova. Les membres du personnel ont fait état de plusieurs préoccupations concernant les incidences possibles du programme sur la sécurité à l'établissement ainsi que sur les relations

entre le personnel et les détenues.

Tout d'abord, plusieurs membres du personnel s'inquiétaient des questions de sécurité. Si les détenues parlent de leurs problèmes à des membres de l'EED, le personnel pourrait ne jamais en entendre parler : ainsi, il ne serait pas au courant des tensions existantes ou même de certains comportements criminels (abus, extorsion, etc.). D'après les membres du personnel, dans ces cas, « les membres de l'EED pourraient dispenser du soutien moral, mais les services de sécurité devraient être informés ». Quelques personnes interviewées ne semblaient pas s'être interrogées sur la question de savoir si le programme d'entraide pourrait ou non couper cette source de renseignements. Pour une employée, il fallait déterminer si on pouvait se fier aux membres de l'EED pour transmettre l'information si la sécurité de personnes ou de l'établissement était en jeu.

Les membres du personnel ont également exprimé des préoccupations au sujet des effets du programme d'entraide sur les relations entre les employés et les détenues. Selon LeBlanc (1994), les pratiques de sécurité à Nova « ...consisteront toujours en une combinaison équilibrée de surveillance et de programmes sérieux dans un environnement bienveillant » (p. 12). Ainsi, à part leurs fonctions de surveillance, les membres du personnel à Nova offrent leur aide aux détenues, qui sont encouragées à leur parler de n'importe quel genre de problèmes. Selon une employée, les communications entre le personnel et les détenues «... contribuent à prévenir une attitude fondée sur de profondes distinctions entre "elles et nous". Les détenues prennent le risque de se fier aux membres du personnel, ce qui nous a permis de réaliser certains gains. Si elles ont la possibilité de parler à une codétenue, les membres du personnel vont peut-être perdre cet avantage. Le personnel recherche ces occasions, surtout dans le cas des détenues avec lesquelles il est difficile d'établir le contact. » En fait, plus de la moitié des membres du personnel interviewés ont mentionné cette question, soit par rapport à leurs propres préoccupations ou en fonction de préoccupations évoquées devant eux par des collègues. En général, on s'inquiétait de la possibilité que les rapports positifs qui existent actuellement entre le personnel et les détenues puissent souffrir de l'instauration du programme d'entraide, parce que celles-ci auraient alors moins besoin de discuter de leurs problèmes avec

des membres du personnel.

Les résultats des sociogrammes et des entrevues révèlent cependant que ce n'est peut-être pas nécessairement le cas. Le sociogramme postérieur au programme indique que toutes les détenues comprises dans l'analyse ont cité au moins un membre du personnel comme source de soutien moral. Ces résultats sont, il est vrai, de nature préliminaire puisque le programme en était encore à ses premiers stades au moment de l'évaluation. Toutefois, les résultats établissent clairement qu'à ce stade du programme, les détenues vont probablement rechercher du soutien aussi bien auprès du personnel que de leurs codétenues.

De plus, plusieurs détenues ont dit au cours des entrevues qu'elles préfèrent s'adresser à des membres du personnel plutôt qu'à des codétenues quand elles ont un problème, même après l'instauration du programme d'entraide. En effet, elles craignaient les indiscrétions des membres de l'EED et croyaient que le personnel pouvait intervenir plus efficacement dans certains problèmes (par exemple, le plan et les programmes correctionnels). Il est également important de mentionner que plusieurs détenues ont dit être déterminées à ne jamais évoquer leurs problèmes personnels devant des membres du personnel, indépendamment de tout autre choix qu'elles pourraient avoir ou ne pas avoir. Pour ces femmes, l'entraide pourrait constituer un service essentiel parce qu'elles pourraient avoir l'impression qu'elles n'ont aucun autre choix.

Il est impossible en ce moment de déterminer si l'instauration du programme d'entraide peut entraîner une baisse effective des communications entre le personnel et les détenues. Il conviendra donc de suivre cette question, à mesure que la connaissance du programme augmentera et que les détenues commenceront à y recourir plus souvent, pour déterminer si les préoccupations du personnel sont justifiées.

CONCLUSIONS

Résumé des résultats

Les résultats de ce rapport constituent une évaluation préliminaire du programme d'entraide à l'établissement Nova. D'après ces résultats, les activités reliées à l'EED ont un lien valide et logique avec les objectifs du programme. Dans l'ensemble, la plupart des employés et des détenues qui ont participé à l'étude avaient une perception positive du programme et étaient d'avis qu'il pouvait être avantageux tant pour les membres de l'EED que pour les bénéficiaires du service.

Malgré les opinions exprimées au sujet des avantages possibles pour les bénéficiaires, les résultats de la présente évaluation indiquent que les services d'entraide ont en fait été peu utilisés jusqu'ici : une seule répondante y avait eu recours et aucune des détenues interviewées ne s'en était prévalue. Les principaux motifs de cette situation comprennent le manque de connaissance du programme, la crainte d'indiscrétions et l'absence perçue du besoin de services d'entraide. De nombreuses femmes ont néanmoins dit qu'elles envisageraient de recourir aux services d'entraide à l'avenir si elles en ressentaient le besoin et pouvaient parler à un membre de l'Équipe qu'elles jugeraient digne de confiance. De plus, la crainte des indiscrétions semblait beaucoup plus se rattacher à la possibilité de violation du caractère confidentiel de l'information qu'à des incidents réels.

La connaissance du programme était insuffisante dans plusieurs domaines. La plupart des employés et des détenues étaient au courant de l'existence du programme à l'établissement Nova, mais, d'une façon générale, ne paraissaient pas en connaître les détails. Ainsi, un certain nombre de détenues qui ont déclaré avoir entendu parler du programme d'entraide avaient l'impression qu'il s'agissait d'un cours que les femmes pouvaient prendre simplement par intérêt personnel. Elles ne semblaient pas savoir qu'on pouvait demander des services d'entraide aux détenues qui avaient terminé avec succès la formation. Il existait également une certaine confusion parmi les membres du personnel au sujet de l'identité des membres de l'Équipe et du processus à suivre pour demander des services d'entraide.

Des préoccupations ont également été exprimées au sujet de la disponibilité de ressources pour financer le programme d'entraide. Au moment de l'évaluation, aucune ressource financière n'avait été affectée au programme et on s'attendait à des difficultés à cause d'un manque possible de personnel pour coordonner le programme à l'avenir, parce que l'une des coordonnatrices devait quitter l'établissement Nova peu après l'évaluation.

Par ailleurs, plusieurs employés craignaient que l'instauration du programme d'entraide ne nuise aux rapports positifs établis entre le personnel et les détenues : la possibilité de recourir exclusivement à des codétenues pourrait supprimer la communication positive qui existe actuellement. Il est prématuré, pour le moment, d'évaluer le bien-fondé de cette préoccupation, mais il ressort des entrevues que plusieurs détenues pourraient préférer parler à des membres du personnel indépendamment des possibilités offertes par le programme d'entraide. C'est donc là une question qu'il faudrait suivre une fois que les détenues commenceront à recourir plus fréquemment aux services d'entraide, pour déterminer si ces préoccupations sont en fait justifiées.

Au moment de l'évaluation, les membres de l'EED semblaient être les principales bénéficiaires du programme : des changements positifs ont été signalés dans le cas des personnes qui ont participé à la formation des futurs membres de l'EED, y compris une meilleure compréhension de soi, l'acquisition de compétences leur permettant d'affronter tant leurs problèmes que ceux des autres détenues et la possibilité d'acquérir de l'expérience pouvant être utile sur le plan de la carrière future.

Bref, les résultats permettent de croire que la majorité des membres du personnel et des détenues appuient le programme d'une façon générale. Malgré les difficultés suscitées par le manque de connaissance du programme et son utilisation peu fréquente, ces problèmes devraient s'atténuer une fois que l'EED sera mieux connue. Malheureusement, il a été difficile pour nous d'évaluer certains aspects du programme au moment où nous devions le faire. En particulier, nous avons eu des difficultés pour déterminer si le programme répondait aux besoins des bénéficiaires, s'il était utile pour l'intervention en situation de crise, s'il avait provoqué un

changement dans l'atmosphère de l'établissement, s'il soumettait les membres de l'Équipe à des pressions et à des risques d'épuisement psychologique et s'il avait des effets secondaires négatifs. Il conviendrait donc de réévaluer ces aspects du programme dans quelque temps.

Limites de l'étude

La présente étude comporte certaines limites. D'abord, il a été difficile de faire une analyse comparative des instruments d'évaluation avant et après la mise en œuvre du programme parce que tous les questionnaires, à l'exception du sociogramme, étaient anonymes. Les résultats obtenus indiquent que deux détenues seulement ont répondu au sociogramme tant avant qu'après le programme, ce qui permet de croire que les échantillons antérieur et postérieur étaient presque complètement différents l'un de l'autre. Nous ne disposons d'aucun renseignement sur l'identité des personnes qui ont répondu à l'Échelle d'évaluation de l'estime de soi de Rosenberg et au QEEC. Toutefois, on peut aussi supposer que l'échantillon antérieur se composait de détenues différentes de celles de l'échantillon postérieur pour ces instruments d'évaluation.

Compte tenu de ce facteur, la comparaison des différences avant et après le programme était masquée par les caractéristiques des personnes ayant répondu avant et après la mise en œuvre du programme. Il est probable que c'est particulièrement le cas pour l'analyse des données sur l'estime de soi, puisque ce facteur constitue une caractéristique individuelle. On ne peut donc pas dire que les différences entre les données relevées avant et après le programme reflètent des changements de l'estime de soi. Elles témoignent plutôt de différences entre l'estime de soi des personnes ayant répondu avant le programme et celle des personnes qui ont répondu après.

Comme la population carcérale change constamment (certaines étant relâchées ou transférées, tandis que de nouvelles arrivent), il pourrait être difficile de recruter les mêmes personnes pour répondre à des instruments d'évaluation administrés avant et après la mise en œuvre du programme. Toutefois, dans des évaluations futures, il pourrait être utile d'attribuer aux participants une forme ou une autre de numéro d'identification (ou de les laisser indiquer un numéro de leur choix). Le recours à

cette méthode permettrait aux chercheurs d'établir une correspondance entre les participants des étapes antérieure et postérieure de l'évaluation, tout en préservant l'anonymat des répondants.

Il importe de noter une autre réserve relative à l'administration des instruments d'évaluation de l'étape postérieure. Au moment de la tenue des entrevues, peu d'instruments postérieurs (c'est-à-dire d'Échelles d'évaluation de l'estime de soi de Rosenberg, de sociogrammes, du QEEC et de questionnaires des sondages des membres du personnel et des détenues) avaient été remplis. On a donc tenté encore une fois de distribuer ces questionnaires à l'arrivée des chercheuses à l'établissement pour tenir les entrevues. Beaucoup de membres du personnel et de détenues ont renvoyé leurs questionnaires remplis après les entrevues. Par conséquent, les réponses qui y sont données au sujet de la connaissance du programme pourraient être surestimées, puisque les mêmes questions ont fait l'objet de discussions au cours des entrevues (par exemple, l'identité des membres de l'équipe).

Enfin, comme nous l'avons déjà mentionné, le programme d'entraide en était encore à ses premiers stades de développement au moment de l'évaluation. Par conséquent, il nous a été difficile d'évaluer certains aspects du programme (comme les avantages pour les bénéficiaires, les changements de l'atmosphère et les effets secondaires négatifs). Nous avons examiné ces questions du mieux que nous avons pu compte tenu de l'information disponible. Toutefois, les chercheuses croient que ces questions devraient être réévaluées dans quelque temps, quand le programme aura été appliqué pendant une plus longue période et que plus de détenues auront reçu la formation.

Recommandations concernant les améliorations possibles du programme

En ce moment, le programme d'entraide se développe régulièrement. Plusieurs membres du personnel et les détenues qui ont participé à l'étude avaient une perception généralement positive du programme, estimant qu'il donnait aux détenues la possibilité de parler à des personnes qui ont vécu des expériences semblables et aux membres de l'Équipe l'occasion d'acquérir des connaissances utiles en participant à la formation des futurs membres de l'EED. Les difficultés actuelles du programme sont reliées à la mesure dans laquelle les détenues y ont recours pour obtenir des services d'entraide et au manque de connaissance de certains de ses aspects.

Au moment de l'évaluation, peu de femmes recouraient aux services d'entraide. Plusieurs raisons pourraient expliquer cette situation. D'abord, même si trois membres de l'EED ont initialement reçu la formation nécessaire pour dispenser des services d'entraide, deux d'entre elles ont été mises en liberté peu après la fin des cours. Par conséquent, l'Équipe ne comptait plus qu'un membre agréé pouvant donner des services d'entraide à l'ensemble de la population de détenues. Pour remédier à cette situation, plus de membres de l'EED doivent être formés. Il pourrait en particulier être utile de choisir quelques femmes qui purgent des peines d'une certaine durée, pourvu qu'elles possèdent les aptitudes et les qualités nécessaires. On disposerait ainsi de ressources humaines suffisantes pour assurer le maintien du programme à l'établissement.[14]

La rareté des demandes de services d'entraide pourrait également être due au manque de connaissance du programme parmi les détenues. Plusieurs d'entre elles ont affirmé qu'elles n'avaient jamais entendu parler de l'EED avant l'évaluation. De plus, parmi celles qui ont dit connaître le programme, plusieurs n'avaient qu'une vague idée du rôle des membres de l'EED qui terminaient avec succès leur formation. En particulier, le programme d'entraide était perçu par certaines comme

---

[14] Cette question était à l'étude au moment de la rédaction de ce rapport. Lors de la collecte des données, trois autres détenues participaient à une deuxième session de formation EED. Des contacts personnels avec la psychologue de l'établissement (23 août 1999) nous ont permis d'apprendre que les trois femmes sont effectivement devenues membres de l'EED. De plus, nous avons appris qu'une troisième session, qui s'est terminée fin août, a permis de former cinq nouveaux membres.

un programme semblable aux autres qui sont offerts aux détenues, essentiellement destiné à permettre aux participantes de satisfaire leurs propres besoins, mais non de jouer un rôle auprès des autres détenues après la fin de la formation. Ces perceptions pourraient être fondées dans une certaine mesure, un membre de l'EED ayant effectivement dit qu'elle s'était inscrite au programme pour affronter ses propres problèmes et besoins et qu'elle ne pensait avoir ni le temps ni les ressources personnelles nécessaires pour offrir des services d'entraide aux autres.

Les recommandations fondées sur une étude pilote du programme d'entraide mis en œuvre à l'Établissement d'Edmonton pour femmes (Blanchette et Eljdupovic-Guzina, 1998) pourraient en outre s'appliquer à l'établissement Nova. Blanchette et Eljdupovic-Guzina avaient recommandé que la formation insiste moins sur le counseling et davantage sur l'autogestion de la santé. Elles avaient proposé un processus en deux étapes, dans lequel la première étape consisterait à offrir la formation et un certificat à toute personne pouvant en tirer parti pour elle-même. Ce serait seulement dans la seconde étape qu'aurait lieu l'admission officielle dans l'EED des personnes qui possèdent les compétences nécessaires et qui souhaitent offrir des services de counseling à leurs codétenues.

Cette stratégie pourrait convenir particulièrement à Nova où le nombre des détenues est petit et où beaucoup purgent de courtes peines. Il serait donc possible de choisir un certain nombre de détenues ayant les qualités nécessaires pour devenir « membres officiels de l'EED » et devant rester à l'établissement assez longtemps pour dispenser des services d'entraide à leurs codétenues. Les détenues qui ont suivi la formation pour devenir membres de l'EED en ont tiré plusieurs avantages, qu'elles aient pu ou non mettre leurs connaissances au service de leurs camarades. Ainsi, la participation à la formation et l'obtention d'un certificat dans le cadre du programme pourraient également être avantageux : pour les détenues qui purgent de courtes peines et qui seraient donc incapables d'assurer des services d'entraide pendant une période raisonnable; et aux femmes qui ne possèdent pas les compétences et l'assurance nécessaires pour se mettre au service des autres, mais qui peuvent profiter de la formation pour affronter leurs propres besoins. Quelques modifications des critères de présélection pourraient être nécessaires pour faciliter la

mise en œuvre de ce processus en deux étapes (autrement dit, on aurait besoin de critères distincts pour la sélection des « candidates à la formation » et des « membres officiels de l'EED »).

À mesure que les femmes de Nova utiliseront davantage les services d'entraide il faudra assurer des communications régulières entre les membres de l'EED et les employés pouvant leur donner des conseils et du soutien. On pourrait à cette fin tenir des dossiers sur les services d'entraide fournis et organiser des réunions régulières avec la coordonnatrice.

Les résultats de l'évaluation indiquent également qu'on envisageait de prendre des mesures pour accroître la connaissance du programme d'entraide à l'établissement, notamment grâce à la production d'affiches et de brochures. La diffusion d'information de cette manière pourrait être particulièrement avantageuse pour les détenues, et surtout les nouvelles arrivées qui sont peu susceptibles d'avoir beaucoup de contacts avec la population de l'établissement. Il est cependant probable que les membres du personnel auront besoin d'une certaine formation supplémentaire.

Les résultats semblent indiquer que les tentatives initiales pour renseigner le personnel sur le programme n'ont pas eu tout le succès escompté. Les employés ont besoin de plus d'information sur l'identité des membres de l'Équipe, sur la distinction à faire entre le rôle des membres agréés de l'EED et celui des membres en formation ainsi que sur la procédure à suivre en cas de demande de counseling. Il pourrait être utile d'organiser une réunion obligatoire du personnel pour discuter de ces questions, peut-être juste avant ou juste après la fin d'un poste, à un moment où tous les membres du personnel peuvent être présents. La mise en œuvre d'un Ordre permanent définissant les objectifs du programme et le processus à suivre pour renvoyer à l'EED les personnes qui ont besoin de services d'entraide pourrait également contribuer à une meilleure connaissance du programme et lui donner une plus grande légitimité.

Il y avait également une certaine confusion au sujet de l'administration et de la structure du programme, parce qu'il est organisé différemment des autres programmes de l'établissement. Plusieurs membres du personnel auraient voulu recevoir plus de renseignements au sujet des critères utilisés lors de la présélection

des candidates possibles à l'EED, ainsi que sur les résultats des sessions de formation (par exemple, compétences acquises, capacités de chacune des membres de l'équipe). Certains employés voudraient contribuer à la sélection des femmes devant participer aux séances de formation futures. Cela pourrait se faire soit en ajoutant un membre du personnel au comité de présélection, soit en demandant des recommandations aux intervenants de première ligne et à d'autres travailleurs et travailleuses ayant de fréquents contacts directs avec les détenues.

La seconde méthode permettrait de constituer une importante liste de candidates possibles au programme, dont les caractéristiques personnelles pourraient être différentes et qui pourraient faire partie de réseaux sociaux différents au sein de l'établissement. En fait, on pourrait donner aux membres du personnel des renseignements sur le processus en deux étapes de sélection des candidates à la formation (« membres officiels de l'EED » et « candidates à la formation »). À l'aide de cette information, les membres du personnel pourraient recommander non seulement des détenues possédant, à leur avis, les compétences nécessaires pour offrir des services d'entraide à leurs codétenues, mais aussi celles qui pourraient simplement tirer parti du programme sur un plan personnel. Les coordonnatrices pourraient ensuite tenir des entrevues pour déterminer lesquelles, parmi ces femmes, sont les plus aptes à participer au programme.

Enfin, plusieurs employés ont demandé plus d'information sur les résultats des sessions de formation (compétences acquises, objectifs atteints, assiduité, participation et évaluation des progrès individuels). Les résultats des entrevues montrent que les membres de l'EED sont officiellement évalués au terme de la formation (voir Annexe G). Le processus est fondé sur des évaluations provenant de plusieurs sources (les membres de l'EED s'évaluent elles-mêmes et évaluent les autres membres et les coordonnatrices leur attribuent des notes selon leurs progrès[15]). Les évaluations portent sur différents facteurs : rendement au cours de la

[15] Les trois sources ont contribué aux évaluations des deux premiers groupes de stagiaires de l'EED. Toutefois, les stagiaires du troisième groupe ont décidé de ne pas faire elles-mêmes les évaluations parce qu'elles ne voulaient pas avoir à se juger l'une l'autre. Les évaluations du troisième groupe de membres de l'EED n'ont donc été faites que par les coordonnatrices.

formation, mesure dans laquelle la formation a permis de répondre à divers facteurs criminogènes, perceptions générales relatives aux avantages et aux limites du programme. Les évaluations provenant des différentes sources sont ensuite résumées et les membres de l'EED sont individuellement informés de leur rendement.

Cette évaluation est assez complète. Le plus important, c'est que les stagiaires reçoivent une rétroaction qui leur permet de connaître leurs forces et leurs faiblesses relatives, pour qu'elles en soient conscientes lorsqu'elles aident les autres. Compte tenu du fait que ces évaluations sont déjà effectuées, il pourrait être avantageux d'en placer un bref résumé dans le dossier officiel des détenues pour que les membres du personnel puissent y avoir accès. Ces renseignements peuvent être utiles pour deux raisons. D'abord, plusieurs membres du personnel ont dit qu'ils seraient plus à l'aise en renvoyant des détenues à des membres de l'EED pour des services d'entraide s'ils connaissaient leur rendement pendant la formation et les compétences qu'elles ont acquises.

Ensuite, la consignation de plus de renseignements officiels sur la participation au programme d'entraide et sur les compétences acquises au cours de la formation pourrait donner aux détenues de plus grandes chances de bénéficier d'une mise en liberté discrétionnaire. Selon certains membres du personnel, les personnes qui ont participé à la formation pour devenir membres de l'EED ont déployé beaucoup d'efforts et acquis une expérience intéressante. Ce dur labeur mérite une reconnaissance plus officielle. Par exemple, des renseignements concernant leur rendement dans le cadre du programme pourraient donner d'elles une impression positive lors de la détermination des possibilités de mise en liberté (libération conditionnelle ou changement du niveau de sécurité au sein de l'établissement). Ainsi, des renseignements plus formels sur la participation et les progrès au programme d'entraide pourraient être avantageux pour lui donner une plus grande légitimité dans ces domaines.

REFERENCES

Andrews, D. A., Zinger, I., Hoge, R. D., Bonta, J., Gendreau, P. et Cullen, F. T. « Does correctional treatment work: Clinically relevant and psychologically informed meta-analysis ». *Criminology*, 28, 1990, p. 369-404.

Blanchette, K. et Eljdupovic-Guzina G. *Résultats d'une étude pilote du Programme d'entraide des détenues*. Ottawa, Service correctionnel Canada, 1998.

Eljdupovic-Guzina, G. et Blanchette, K. *Cadre d'évaluation du modèle de programme de l'Équipe d'entraide des détenues*. Document inédit soumis au Service correctionnel du Canada, Ottawa, 1997.

Giallombardo, R. *Society of Women: A Study of a Women's Prison*. New York, John Wiley, 1996.

Giallombardo, R. *The Social World of Imprisoned Girls*. New York: John Wiley, 1974.

Groupe d'étude sur les femmes purgeant une peine fédérale. *Création de choix : Rapport du Groupe d'étude sur les femmes purgeant une peine fédérale*. Ottawa, Service correctionnel du Canada, 1990.

Heney, J. *Report of Self-Injurious Behaviour in the Kingston Prison for Women*. Ottawa, Service correctionnel du Canada, 1990.

Koons, B. A., Burrow, J. D., Morash, M. et Bynum, T. « Expert and offender perceptions of program elements linked to successful outcomes for incarcerated women ». *Crime and Delinquency*, 43, 1997, p. 512-532.

LeBlanc, T. « Repenser les services correctionnels pour les femmes purgeant une peine fédérale au Canada ». *Forum, Recherche sur l'actualité correctionnelle*, vol. 6, n° 1, 1994, p. 13-18.

[redacted]vay, M. L. et Weld, L. *Sociometric Testing*. Toronto: University of Toronto [redacted]ess, 1957.

O'Brien, E. «Global self-esteem scales: unidimensional or multidimensional?», *Psychological Reports*, 57, 1985, p. 383-389.

Pollack, S. « Une lueur dans une vie sans étoiles : évaluation du programme de l'Équipe d'entraide de la Prison des femmes de Kingston », *Forum, Recherche sur l'actualité correctionnelle*, vol. 6, n° 1, 1994, p. 36-38.

Rosenberg, M. *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton

University Press, 1965.

Service correctionnel Canada. *L'Équipe d'entraide des détenues : Guide de la coordonnatrice.* Ottawa, 1996a.

Service correctionnel Canada. *Guide à l'intention des bénévoles de l'équipe d'entraide des détenues.* Ottawa, 1996b.

Shaw, M. « Les femmes en prison : analyse bibliographique ». *Forum, Recherche sur l'actualité correctionnelle*, vol. 6, n° 1, 1994, p. 13-18.

Solliciteur général Canada. *Faits et chiffres sur les services correctionnels au Canada*. Ottawa : Auteur, 1997.

Wolfus, B. et Stasiak, E. *The Correctional Environment Status Inventory: A Tool for Measuring the Quality of Correctional Environments*. Rapport de recherche 96-8. Brampton: Ontario Correctional Institute, Ministère du Solliciteur général et des Services correctionnels, 1996.

ANNEXE A

Échelle d'évaluation de l'estime de soi de Rosenberg

Instructions

Veuillez indiquer dans quelle mesure vous souscrivez aux différentes affirmations qui suivent, en encerclant sous chaque affirmation l'option qui correspond à votre opinion.

TV = Très vrai
PV = Plutôt vrai
PV = Plutôt faux
TF = Très faux

1. Dans l'ensemble, je suis contente de moi.
   TV PV PF TF

2. Je pense parfois valoir moins que rien.
   TV PV PF TF

3. J'estime posséder un certain nombre de qualités.
   TV PV PF TF

4. Je peux faire les choses aussi bien qu'à peu près n'importe qui.
   TV PV PF TF

5. J'ai l'impression qu'il n'y a pas grand-chose dont je peux être fière.
   TV PV PF TF

6. Il m'arrive parfois de me sentir inutile.
   TV PV PF TF

7. Je pense avoir de la valeur, du moins tout autant que les autres.
   TV PV PF TF

8. J'aimerais pouvoir me respecter davantage.
   TV PV PF TF

9. Dans l'ensemble, j'ai tendance à me considérer comme une ratée.
   TV PV PF TF

10. J'ai une attitude positive envers moi-même.
    TV PV PF TF

ANNEXE B

Test sociométrique

Nous aimerions mieux comprendre les relations entre les femmes à l'établissement. À cette fin, vous pourriez nous être d'une grande utilité en répondant à la question ci-dessous. **Vos réponses sont entièrement confidentielles !**

Nom _____ Date _____

Avec qui aimez-vous passer vos temps libres ?
Veuillez fournir le prénom et le nom de famille des personnes, si possible.

Premier choix : _____

Deuxième choix : _____

Troisième choix : _____

ANNEXE C

Questionnaire d'évaluation de l'environnement correctionnel

Établissement :_____ Date(jj/mm/aa) : ____ / ____ / ____

Ce questionnaire vous est transmis dans le cadre d'une évaluation de routine de votre établissement. Il contient des affirmations à propos de votre unité, du personnel correctionnel de votre établissement et de vous-même. Nous vous serions reconnaissantes de bien vouloir prendre le temps de le remplir. Vous n'êtes pas tenue d'y inscrire votre nom. Ainsi, les résultats demeureront confidentiels.

Une fois que vous l'aurez rempli, veuillez glisser le questionnaire dans l'enveloppe fournie. Après l'avoir scellée, remettez-la ensuite au personnel. Nous vous prions de nous retourner le tout dans les 5 jours.

(A) Êtes-vous : (encerclez 1 ou 2)

1 de sexe masculin
2 de sexe féminin

(B) Quel âge avez-vous?_____

(C) Êtes-vous autochtone? (encerclez 1 ou 2)

1 oui
1 non

(D) Quelle est la durée de votre peine actuelle ? (encerclez 1 ou 2)

de 2 à 4 ans
4 ans ou plus

(E) Aviez-vous déjà été incarcérée auparavant ? (encerclez 1 ou 2)

1. oui
2 non

À la page suivante, vous trouverez des affirmations décrivant certaines choses qui peuvent se produire à votre établissement et d'autres affirmations qui reflètent peut-être vos sentiments ou votre pensée. Chaque affirmation est suivie de chiffres allant de 1 à 5. Après avoir lu chaque affirmation, encerclez l'un des chiffres.

Encerclez **'1'** si ce que décrit l'affirmation ne se produit <u>jamais</u>
encerclez **'2'** si cela se produit <u>à l'occasion</u>
encerclez **'3'** si cela se produit <u>souvent</u>
encerclez **'4'** si cela se produit <u>la plupart du temps</u>
encerclez **'5'** si cela se produit <u>toujours</u>

N'encerclez aucun chiffre si vous n'êtes pas sûre du sens de l'affirmation ou si elle ne s'applique pas à votre établissement. N'encerclez pas plus d'un chiffre par affirmation. Veuillez également noter que l'expression « personnel correctionnel » désigne principalement les intervenants de première ligne, même si ce terme peut inclure aussi les chefs d'équipe, le personnel des services de santé mentale et la direction.

1=JAMAIS 2=À L'OCCASION 3=SOUVENT 4=LA PLUPART DU TEMPS 5=TOUJOURS

1.	Le personnel correctionnel ne fait pas attention à moi.	1	2	3	4	5
2.	Le personnel correctionnel tient compte des explications fournies par les résidentes lorsque quelque chose se produit à l'établissement.	1	2	3	4	5
3.	Le personnel correctionnel ne fixe pas immédiatement les rendez-vous demandés.	1	2	3	4	5
4.	Le personnel correctionnel donne suite aux suggestions des résidentes.	1	2	3	4	5
5.	Le personnel correctionnel s'excuse auprès des résidentes lorsqu'un employé a commis une erreur.	1	2	3	4	5
6.	Lorsque les membres du personnel correctionnel sont en désaccord, ils finissent par s'entendre.	1	2	3	4	5
7.	Si je suis traitée injustement par un intervenant de première ligne, on me donne l'occasion d'exposer mon point de vue.	1	2	3	4	5
8.	Le personnel correctionnel change d'avis sur ce que nous devrions faire.	1	2	3	4	5
9.	Le personnel correctionnel aide les résidentes à résoudre leurs désaccords.	1	2	3	4	5
10.	Lorsque le programme auquel participe une résidente est modifié, un intervenant de première ligne lui explique pourquoi.	1	2	3	4	5
11.	Le personnel correctionnel m'encourage à essayer de nouvelles façons de faire les choses.	1	2	3	4	5
12.	Les membres du personnel correctionnel et les résidentes se disent honnêtement ce qu'ils pensent les uns des autres.	1	2	3	4	5
13.	Avant de nous réprimander, le personnel correctionnel essaie de savoir ce qui s'est passé.	1	2	3	4	5
14.	Les résidentes les plus matures aident à prendre soin des résidentes les moins matures.	1	2	3	4	5
15.	Les réunions organisées à l'établissement commencent à l'heure.	1	2	3	4	5
16.	Les membres du personnel correctionnel me félicitent lorsque j'agis très bien.	1	2	3	4	5
17.	Le personnel correctionnel prête attention aux résidentes.	1	2	3	4	5
18.	Les membres du personnel correctionnel s'entendent bien entre eux.	1	2	3	4	5
19.	Certaines résidentes sont très impolies envers les autres à l'établissement.	1	2	3	4	5
20.	Je m'adresse au personnel correctionnel avec respect.	1	2	3	4	5
21.	À l'établissement, nous sommes autorisées à dire ce que nous pensons.	1	2	3	4	5
22.	Lorsque les résidentes sont en désaccord avec les intervenants de première ligne, elles peuvent le dire ouvertement.	1	2	3	4	5
23.	Les membres du personnel correctionnel ont une même vision des comportements qui sont acceptables.	1	2	3	4	5
24.	Je n'hésite pas à faire savoir au personnel correctionnel comment je me sens.	1	2	3	4	5
25.	Je cache mes sentiments réels aux autres résidentes.	1	2	3	4	5
26.	Les résidentes de l'établissement s'insultent.	1	2	3	4	5
27.	J'aime le fait que le personnel correctionnel participe à nos activités.	1	2	3	4	5
28.	Je n'hésite pas à intervenir lorsque des résidentes n'agissent pas comme elles le devraient.	1	2	3	4	5

29.	J'essaie d'aider les autres résidentes de l'établissement à résoudre leurs problèmes.	1	2	3	4	5
30.	Lorsque des résidentes ont des ennuis, il n'y a pas à se demander pourquoi	1	2	3	4	5
31.	Le personnel correctionnel fait équipe.	1	2	3	4	5
32.	L'établissement est très bien organisé.	1	2	3	4	5
33.	Si une résidente ne veut pas prendre sa douche régulièrement, les autres résidentes de l'établissement interviennent auprès d'elle.	1	2	3	4	5
34.	Le personnel correctionnel m'aide à mieux maîtriser ma colère.	1	2	3	4	5
35.	Le personnel correctionnel encourage les résidentes à réfléchir à leurs objectifs.	1	2	3	4	5
36.	L'établissement est propre.	1	2	3	4	5

Pour la prochaine série d'affirmations, il s'agit d'indiquer dans quelle mesure vous y souscrivez. De nouveau, encerclez un chiffre allant de 1 à 5, et encore ici, l'expression « personnel correctionnel » désigne principalement les intervenants de première ligne, même si le terme peut inclure des chefs d'équipe, des membres du personnel de santé mentale et des membres de la direction.

1=PAS DU TOUT D'ACCORD **2**=PAS ENTIÈREMENT D'ACCORD **3**=LÉGÈREMENT D'ACCORD
4=GÉNÉRALEMENT D'ACCORD **5**=TOUT À FAIT D'ACCORD

37. On s'attend à ce que les résidentes se parlent de leurs problèmes personnels.	1	2	3	4	5
38. Le personnel correctionnel essaie de m'aider.	1	2	3	4	5
39. J'essaie de m'améliorer.	1	2	3	4	5
40. Les autres résidentes de l'établissement m'aident à me comprendre.	1	2	3	4	5
41. Je sais qu'elles sont les prochaines étapes que j'aurai à franchir après ma libération.	1	2	3	4	5
42. Le personnel correctionnel s'intéresse à mes progrès.	1	2	3	4	5
43. Il est important pour moi de participer à des programmes de traitement.	1	2	3	4	5
44. Je respecte les membres du personnel correctionnel.	1	2	3	4	5
45. Le personnel correctionnel se soucie de mon sort.	1	2	3	4	5
46. Les résidentes savent ce qu'elles ont à faire et quand le faire.	1	2	3	4	5
47. Le personnel correctionnel m'aide à prendre conscience que je pourrais éviter de retourner en prison à l'avenir.	1	2	3	4	5
48. Les membres du personnel correctionnel préfèrent rester dans leur bureau plutôt que de passer du temps avec les résidentes.	1	2	3	4	5
49. Le règlement de l'établissement est clair.	1	2	3	4	5
50. Je suis en train de résoudre les problèmes qui m'ont amenée ici.	1	2	3	4	5
51. Je sais quels comportements m'apportent des ennuis.	1	2	3	4	5
52. Je veux changer mon comportement.	1	2	3	4	5
53. Le personnel correctionnel voudra savoir comment je me porte une fois que j'aurai été mise en liberté.	1	2	3	4	5
54. Je fais l'apprentissage de meilleures façons de résoudre mes problèmes.	1	2	3	4	5
55. Les résidentes sont encouragées à faire des plans d'avenir.	1	2	3	4	5
56. Les autres résidentes de l'établissement n'ont rien à m'offrir.	1	2	3	4	5
57. Je me soucie de ce qui arrive aux autres résidentes.	1	2	3	4	5
58. Je sais très bien ce qu'il y a lieu de faire et de ne pas faire ici.	1	2	3	4	5
59. Lorsque je suis arrivée, les autres résidentes m'ont aidée à me familiariser avec le fonctionnement de l'établissement.	1	2	3	4	5
60. Les membres du personnel correctionnel s'intéressent davantage à leur chèque de paye qu'à moi.	1	2	3	4	5
61. Le personnel correctionnel pense que les problèmes à l'établissement sont entièrement la faute des résidentes.	1	2	3	4	5
62. Mon agent de gestion de cas s'intéresse à mes progrès.	1	2	3	4	5
63. J'aime la plupart des résidentes de l'établissement.	1	2	3	4	5
64. À l'établissement, chaque résidente est laissée à elle-même.	1	2	3	4	5
65. Il me faudra régler mes problèmes si je veux éviter d'être réincarcérée.	1	2	3	4	5
66. Le personnel correctionnel m'aide à prendre conscience que je peux gérer ma vie mieux que je ne l'ai fait par le passé.	1	2	3	4	5

Veuillez vérifier votre questionnaire pour vous assurer que vous n'avez oublié aucune affirmation. Au verso, sentez-vous libre de faire état de tout aspect important du milieu carcéral qui aurait été omis dans le présent questionnaire.

ANNEXE D

Questionnaires des sondages

SONDAGE AUPRÈS DES DÉTENUES

L'Équipe d'entraide est constituée de détenues qui offrent, sur une base volontaire, des services de counseling à toutes les femmes incarcérées à l'établissement. Les détenues qui font partie de l'Équipe ont reçu une formation en matière de counseling et d'intervention d'urgence. Si vous vous sentez déprimée, en colère, suicidaire ou bouleversée, l'équipe d'entraide peut vous aider. Les séances de counseling sont tout à fait confidentielles.

Pour nous aider à mieux savoir quelle est l'utilité de l'Équipe et à trouver des façons de l'améliorer, nous vous saurions gré de remplir ce questionnaire et de nous dire ce que vous pensez du programme de d'entraide des détenues.

Vos réponses demeureront entièrement confidentielles, et vous garderez l'anonymat.

1. Quel âge avez-vous ? _____

2. De quelle durée est la peine que vous purgez actuellement ?_____

3. Depuis combien de temps êtes-vous incarcérée ? _____

4. Depuis combien de temps vous trouvez-vous à l'établissement ? _____

5. Étiez-vous au courant de l'existence du programme d'entraide des détenues et saviez-vous que vous pouviez recevoir de l'aide et des services de counseling d'autres détenues (des membres de l'Équipe d'entraide) ?
   _____ Oui _____ Non

6. Si oui, comment avez-vous appris l'existence de ce programme ?
   _____ par des annonces, des affiches
   _____ une autre détenue m'en a informée
   _____ une des membres de l'Équipe est venue m'en parler
   _____ autre
   *(préciser)*_____

7. Connaissez-vous les membres de l'Équipe d'entraide ?
   _____ Oui _____ Non

8. Savez-vous comment présenter une demande de counseling ?
   _____ Oui _____ Non

9. Combien de fois avez-vous demandé à voir un des membres de l'Équipe d'entraide ?
   _____ Jamais
   _____ Une fois
   _____ De 2 à 5 fois
   _____ Plus de 5 fois

10. Si vous n'avez **JAMAIS DEMANDÉ** à voir un des membres de l'Équipe d'entraide, c'est parce que :
   _____ vous ne saviez pas qu'une telle équipe existait
   _____ vous n'en avez jamais éprouvé le besoin
   _____ vous ne vous sentez à l'aise avec aucune des membres de l'Équipe
   _____ vous craigniez que l'information ne soit pas tenue confidentielle
   _____ vous aviez peur de ce qu'allaient en penser les autres
   _____ vous êtes vous-même membre de l'Équipe d'entraide
   _____ autre raison *(préciser)*

_____

_____

11. Vous est-il déjà arrivé de demander à voir un des membres de l'Équipe d'entraide et qu'on ait refusé d'accéder à votre requête ?
   _____ Oui _____ Non

12. Y a-t-il quelque chose qui vous disposerait davantage à demander à voir un des membres de l'Équipe d'entraide ? *(Si oui, veuillez préciser)*

_____

13. Si vous **AVEZ DÉJÀ DEMANDÉ** à obtenir des services de counseling de l'Équipe d'entraide, votre demande était-elle *(cocher ces deux options au besoin):*

_____ officielle (vous avez soumis votre requête à un des membres de l'Équipe ou à un employé, et une rencontre a été fixée) ?

_____ informelle (vous avez rencontré un des membres de l'Équipe durant vos temps libres et vous êtes entretenue avec elle sans que des arrangements précis aient été pris)

14. Pourquoi avez-vous demandé à obtenir des services de counseling de l'Équipe d'entraide? *(veuillez cocher toutes les réponses pertinentes)*
   ___ ni la psychologue ni aucun autre spécialiste n'était disponible
   ___ vous vous étiez disputée avec le personnel
   ___ vous vous étiez disputée avec une autre tenue
   ___ vous sentiez le besoin de vous autodétruire
   ___ vous étiez déprimée
   ___ vous étiez suicidaire
   ___ vous étiez bouleversée/en colère
   ___ vous vous sentiez très seule
   ___ autre *(précisez)* _____

_____

15. Dans quelle mesure le counseling assuré par l'Équipe d'entraide vous a-t-il été utile ?
(veuillez encercler un chiffre)

1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10
D'aucune utilité — Moyennement utile — Très utile

16. Le counseling assuré a-t-il répondu à vos attentes ?
1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10
Pas du tout — Moyennement — Tout à fait

17. Si oui, comment ?

_____

_____

18. Si non, pourquoi ?

_____

_____

19. Dans quelle mesure êtes-vous satisfaite de l'empressement qu'on a mis à organiser pour vous une séance de counseling après que vous avez présenté votre requête ?

1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10
Pas du tout — Moyennement — Tout à fait

20. Combien de temps vous a-t-il fallu attendre avant que le personnel vous fasse entrer en rapport avec une des membres de l'Équipe d'entraide ?
1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10
Pas longtemps — Très longtemps

21. Combien de temps vous a-t-il fallu attendre avant que la conseillère réponde à votre requête ?
1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10
Pas longtemps — Très longtemps

22. Vous a-t-il déjà fallu vous faire « dispenser » de vos tâches habituelles pour pouvoir vous présenter à un rendez-vous de counseling avec un des membres de l'Équipe d'entraide ?
___ Oui ___ Non

23. Si le counseling **ne vous a pas aidée**, pourriez-vous nous expliquer pourquoi ?

_____

_____

24. Avez-vous remarqué des changements dans le climat général de l'établissement ou dans les relations entre le personnel et les détenues ou encore entre les détenues qui pourraient être attribuables au programme d'entraide ?

_____ Non
_____ Oui. Dans quel sens ?

_____

_____

25. Pensez-vous que le counseling assuré par d'autres détenues (ou le programme d'entraide des détenues) est parfois utilisé à mauvais escient (p. ex. pour bavarder, pour éviter de travailler, etc.) ?

_____ Non
_____ Oui
De quelle façon ?_____

26. Pensez-vous que, grâce au programme d'entraide des détenues, vous comprenez maintenant mieux les problèmes particuliers aux femmes ? *(Si oui, veuillez expliquer)*

_____ Non
_____ Oui. Comment ?_____

Si vous **avez déjà reçu** du counseling d'autres détenues, seriez-vous disposée à en discuter davantage avec la personne qui effectue la recherche ? Si oui, veuillez inscrire votre nom ci-dessous et nous nous mettrons en rapport avec vous. Nous vous garantissons que notre conversation demeurera entièrement confidentielle.

_____

_____

Oui, je suis disposée à parler de mes expériences du counseling assuré par d'autres détenues.

Nom _____ **Date** _____

SONDAGE DESTINÉ AU PERSONNEL

Ce questionnaire vise à évaluer l'efficacité du programme d'entraide des détenues à votre établissement. Comme vous le savez, ce programme offre à toutes les détenues un service de counseling assuré par d'autres détenues ayant suivi une formation à cette fin. Les volontaires appartenant à l'Équipe d'entraide reçoivent une formation en matière de counseling et d'intervention d'urgence. Si une détenue se sent déprimée, en colère, suicidaire ou bouleversée, elle peut réclamer l'aide d'une conseillère membre de l'Équipe d'entraide, ou encore une conseillère peut aider par sa seule présence une détenue en détresse, sans que celle-ci ait présenté une demande officielle de counseling.
Nous vous serions reconnaissantes de bien vouloir répondre aux questions que vous trouverez ci-dessous. Vos perceptions et sentiments concernant ce programme sont d'une grande importance pour nous permettre de l'évaluer. Il n'est pas nécessaire de divulguer votre identité, et vos réponses seront tenues entièrement confidentielles.
Nous aimerions également discuter avec vous de ce programme, puisque nous estimons qu'une entrevue nous permettra de mieux comprendre vos opinions personnelles à son sujet. Si vous êtes disposé à participer à une entrevue, veuillez l'indiquer au bas du questionnaire.

1. Comment avez-vous appris l'existence du programme d'entraide des détenues ?

   _____ La psychologue m'en a parlé

   _____ J'ai vu des affiches

   _____ Autre *(expliquer)* _____

   _____ Je n'en connaissais pas l'existence

2. Connaissez-vous les membres de l'Équipe d'entraide ?

   _____ Oui _____ Non

3. Connaissez-vous la marche à suivre lorsqu'une détenue demande à obtenir d ı counseling d'une autre détenue ?

   _____ Non

   _____ Oui Comment ? _____

4. Quelle est d'après vous l'utilité du programme d'entraide en situation d'urgence ?

   a) Lorsqu'il s'agit de problèmes personnels auxquels font face des détenues

      1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10

      D'aucune utilité Moyennement utile rès utile

   b) Lorsqu'il s'agit de prévenir une situation de crise à l'échelle de l'établissement ou d'en faciliter la résolution

      1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10

      D'aucune utilité Moyennement utile Très utile

5. Avez-vous remarqué des changements dans le climat général de l'établissement ou dans les relations entre le personnel et les détenues ou encore entre les détenues par suite de l'instauration du programme d'entraide détenues ?

   _____ Non

   _____ Oui Dans quel sens ? _____

6. Dans quelle mesure faites-vous confiance aux membres de l'Équipe d'entraide ?

   1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10

   Aucunement confiance Entièrement confiance

   Votre degré de confiance varie-t-il selon les membres de l'Équipe ?

   _____ Oui _____ Non

F8

7. Avez-vous remarqué des changements chez les membres de l'Équipe d'entraide depuis leur participation au programme (façon de faire face à leurs problèmes personnels, d'aborder leur incarcération; le rôle qu'elles jouent au sein de la population carcérale; leurs relations avec le personnel et leur comportement vis-à-vis de celui-ci) ?

_____ Non

_____ Oui Dans quel sens ?

_____

8. Pensez-vous que le programme d'entraide renforce les effets positifs des autres programmes ?

a) Chez les membres de l'Équipe ?

1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10

Pas du tout Énormément

b) Chez l'ensemble des détenues ?

1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10

Pas du tout Énormément

9. Est-il déjà arrivé que le counseling assuré par l'Équipe d'entraide contribue à envenimer une situation de crise ou un problème ? *(Si oui, veuillez expliquer comment)*

_____ Non

_____ Oui Pourquoi et quand ? _____

_____

10. Avez-vous le sentiment que les séances de counseling sont parfois utilisées à mauvais escient par les détenues ? *(Si oui, veuillez expliquer)*

_____ Non

_____ Oui Comment ? _____

_____

Veuillez répondre aux questions suivantes si vous vous sentez suffisamment à l'aise pour y répondre; sinon, sentez-vous libre de les sauter.

Quel poste occupez-vous à l'établissement ? _____

Depuis quand occupez-vous ce poste ? _____

Depuis combien de temps travaillez-vous auprès des détenues ? _____

Seriez-vous prêt à participer à une entrevue avec nous à propos du programme ? L'entrevue serait d'une durée de 20 à 40 minutes.

Oui Nom_____

MERCI BEAUCOUP DE VOTRE COLLABORATION!

ANNEXE E

Affirmations relatives à chacune des catégories et sous-catégories du questionnaire d'évaluation de l'environnement correctionnel

Catégorie : Participation du personnel

Sous-catégorie : Sensibilité

Le personnel correctionnel tient compte des explications fournies par les résidentes lorsque quelque chose se produit à l'établissement

Le personnel correctionnel donne suite aux suggestions des résidentes

Le personnel correctionnel s'excuse auprès des résidentes lorsqu'un employé a commis une erreur

Si j'estime qu'un agent de correction m'a traitée injustement, on me permet d'exposer mon point de vue

Lorsque le programme auquel participe une résidente est modifié, un intervenant de première ligne lui explique pourquoi

Avant de nous réprimander, le personnel correctionnel essaie de savoir ce qui s'est passé

Sous-catégorie : Bienveillance

Le personnel correctionnel s'intéresse à mes progrès

Le personnel correctionnel se soucie de moi

Le personnel correctionnel voudra savoir comment je me porte une fois que j'aurai été mise en liberté

L'agent chargé de la gestion de mon cas s'intéresse à mes progrès

Sous-catégorie : Intérêt porté aux détenues

Le personnel correctionnel ne fixe pas immédiatement les rendez-vous demandés

Les membres du personnel correctionnel préfèrent rester dans leur bureau plutôt que de passer du temps avec les résidentes

Le personnel correctionnel ne fait pas attention à moi

Les membres du personnel correctionnel s'intéressent davantage à leur chèque de paye qu'à moi

Le personnel correctionnel pense que les problèmes à l'établissement sont entièrement la faute des résidentes

Catégorie : Priorité du traitement assuré par le personnel

Sous-catégorie : encouragement

Le personnel correctionnel prête attention aux résidentes

Le personnel correctionnel m'aide à maîtriser ma colère

Le personnel correctionnel encourage les résidentes à réfléchir à leurs objectifs

Le personnel correctionnel essaie de m'aider

Le personnel correctionnel m'aide à prendre conscience que je peux éviter les ennuis

Les résidentes sont encouragées à faire des plans d'avenir

Le personnel correctionnel m'aide à prendre conscience que je peux gérer ma vie mieux que je ne l'ai fait par le passé

Sous-catégorie : communication ouverte

Le personnel correctionnel aide les résidentes à résoudre leurs désaccords

Le personnel correctionnel m'encourage à essayer de nouvelles façons de faire les choses

Les membres du personnel correctionnel et les résidentes se disent honnêtement ce qu'ils pensent les uns des autres

Les membres du personnel correctionnel me félicitent lorsque j'agis très bien

Lorsque les résidentes sont en désaccord avec les agents de correction, elles peuvent le dire ouvertement

Je n'hésite pas à faire savoir au personnel correctionnel comment je me sens

Catégorie : Cohésion du personnel

Lorsque les membres du personnel correctionnel sont en désaccord, ils finissent par s'entendre

Les membres du personnel correctionnel s'entendent bien entre eux

Je m'adresse au personnel correctionnel avec respect

Les membres du personnel correctionnel ont une même vision des comportements qui sont acceptables

J'aime le fait que le personnel correctionnel participe à nos activités

Le personnel correctionnel fait équipe

Je respecte les membres du personnel correctionnel

Catégorie : clarté et organisation

Le règlement de l'établissement est clair

Les réunions organisées à l'établissement commencent à l'heure

Lorsque des résidentes ont des ennuis, il n'y a pas à se demander pourquoi

Je sais très bien ce qu'il y a lieu de faire et de ne pas faire ici

Le personnel correctionnel change d'avis sur ce que nous devrions faire

L'établissement est propre

Les résidentes savent ce qu'elles ont à faire et quand le faire

L'établissement est très bien organisé

Catégorie : Orientation du traitement des détenues

Sous-catégorie : résolution des problèmes

Je suis en train de résoudre les problèmes qui m'ont amenée ici

Je sais quels comportements m'apportent des ennuis

Je fais l'apprentissage de meilleures façons de résoudre mes problèmes

Il me faudra régler mes problèmes si je veux éviter d'être réincarcérée

Je veux me changer

Sous-catégorie : changement de comportement

À l'établissement, nous sommes autorisées à dire ce que nous pensons

J'essaie de m'améliorer

Je sais qu'elles sont les prochaines étapes que j'aurai à franchir après ma libération

Il est important pour moi de participer à des programmes de traitement

On s'attend à ce que les résidentes se parlent de leurs problèmes personnels

Catégorie : Relations entre les détenues

Sous-catégorie : bienveillance réciproque

Les membres du personnel correctionnel s'entendent bien entre eux

Les autres résidentes de l'établissement m'aident à me comprendre

Les autres résidentes de l'établissement n'ont rien à m'offrir

Je me soucie de ce qui arrive aux autres résidentes

Lorsque je suis arrivée, les autres résidentes m'ont aidée à me familiariser avec le fonctionnement de l'établissement

J'aime la plupart des résidentes de l'établissement

À l'établissement, chaque résidente est laissée à elle-même

Sous-catégorie : entraide

Les résidentes les plus matures contribuent à ce qu'on prenne soin des résidentes les moins matures

Je n'hésite pas à intervenir lorsque des résidentes n'agissent pas comme elles le devraient

J'essaie d'aider les autres résidentes de l'établissement à résoudre leurs problèmes

Si une résidente ne veut pas prendre sa douche régulièrement, les autres résidentes de l'établissement interviennent auprès d'elle

Sous-catégorie : absence d'hostilité

Certains résidentes sont très impolies envers les autres à l'établissement

Je cache mes sentiments réels aux autres résidentes

Les résidentes de l'établissement s'insultent

ANNEXE F

Lignes directrices concernant les entrevues semi-dirigées

QUESTIONS PROPOSÉES POUR L'ENTREVUE AVEC LE COORDONNATEUR DU PROGRAMME

Description du programme d'entraide

Veuillez décrire le programme d'entraide des détenues de votre établissement ainsi que les activités s'y rapportant.

Si le programme s'écarte de celui qui est décrit dans le manuel du programme d'entraide des détenues :

Veuillez expliquer pourquoi.

Quels sont les objectifs et les buts de ce programme et des activités s'y rapportant dans votre établissement ?

Mise sur pied d'un programme d'entraide des détenues

i) Appui

À votre avis, les membres du personnel suivants attachent-ils de l'importance au programme dans votre établissement ?

Professionnels de la santé mentale
1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10
Pas du tout Un peu Beaucoup

Intervenants de première ligne
1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10
Pas du tout Un peu Beaucoup

Directrice
1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10
Pas du tout Un peu Beaucoup

Avez-vous constaté de la réticence à l'égard du programme, de la part des détenues ou du personnel ?

Considère-t-on comme partie intégrante de votre travail le temps et les efforts que vous consacrez à la mise en oeuvre du programme ?

Comment le programme est-il financé ?

À votre avis, qu'est-ce qui faciliterait l'exécution du programme ? Que faudrait-il ajouter ou supprimer ?

ii) Caractéristiques du programme

Pendant combien de temps peut-on être membre de l'Équipe d'entraide ?

Combien de membres de l'Équipe suivent la formation en même temps ?

Combien l'ont fait la dernière fois ?

Combien d'entre elles ont réussi le programme ?

Comment détermine-t-on si quelqu'un a réussi la formation ? (De qui dépend cette décision ?)

Procède-t-on à la présélection des membres potentiels de l'Équipe avant l'étape de l'entrevue ?

Si oui, sur quels critères se fonde-t-on ?

Qui procède à la présélection

Existe-t-il une consigne en ce qui touche le programme d'entraide des détenues ?

iii) Formation

Avez-vous trouvé la formation utile ?

1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10
Pas du tout utile Un peu utile Très utile

À votre avis, a-t-on abordé suffisamment de sujets pendant votre formation ?

Y a-t-on consacré suffisamment de temps ?

Trouvez-vous le manuel pour les membres de l'équipe d'entraide vraiment utile ?

iii) Concilier activités d'entraide et autres responsabilités

Les membres de l'Équipe qui participent à des séances de formation peuvent-elles compter sur un appui (c'est-à-dire les activités d'entraide sont-elles considérées comme du travail) ?

1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10
Pas du tout Un peu Tout à fait

Les autres membres du personnel s'attendaient-ils à ce qu'elles fassent autre chose ou à ce qu'elles participent à d'autres activités ?

Y a-t-il eu une cérémonie de remise des diplômes ?

Qui y a été invité et qu'en ont pensé les membres de l'Équipe ?

Pensez-vous que le processus allant de la demande de conseils par une détenue à la consultation même se déroule bien ?

1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10
Pas du tout Assez bien Très bien

À votre avis, comment les intervenants de première ligne réagissent-ils aux demandes de conseils des détenues ?

Comment peut-on qualifier la réaction des membres de l'Équipe d'entraide ? Répondent-elles promptement aux demandes des détenues ?

Mise en oeuvre du programme

i) Rapports

Que pensez-vous de l'idée d'une entraide entre les détenues ?

Comment décririez-vous les rapports et la confiance existant entre l'Équipe d'entraide et vous ?

1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10
mauvais assez bons très bons

Comment décririez-vous les rapports et la confiance existant entre l'Équipe d'entraide et les membres du personnel suivants ?

Intervenants de première ligne 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10
mauvais assez bons très bons

Professionnels de la santé mentale 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10
mauvais assez bons très bons

Comment décririez-vous les rapports et la confiance existant entre les membres de l'Équipe d'entraide ?

1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10
mauvais assez bons très bons

Comment décririez-vous le climat lors des réunions avec les autres membres du personnel et leur participation au programme ?

Avez-vous constaté un changement dans le climat général de l'établissement, dans les rapports entre le personnel et les détenues et entre les détenues elles-mêmes par suite du programme d'entraide ?

Avez-vous dû intervenir à la suite de manquements aux consignes de la part des membres de l'équipe ou de plaintes de « bénéficiaires » du programme d'entraide ? Si oui, qu'avez-vous fait ?

Efficacité du programme

i) Intervention en cas de crise

Jugez-vous efficace l'intervention de l'Équipe d'entraide en cas de crise ?

a) auprès des détenues ?

1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10
pas utile du tout — un peu utile — très utile

b) prévient-elle les crises dans les établissements ou aide-t-elle à y faire face ?

1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10
pas du tout utile — un peu utile — très utile

ii) Évolution des membres de l'Équipe

Avez-vous constaté une évolution chez les membres de l'Équipe d'entraide depuis leur participation au programme ?

Comment les membres de l'Équipe font-elles face à leurs propres difficultés, à leur incarcération, etc. ?

Quel est leur rôle au sein du groupe des détenues, leurs rapports avec le personnel et leur comportement à son égard ?

Conséquences imprévues

Pensez-vous que le programme d'entraide renforce l'efficacité d'autres programmes ou a des conséquences positives à long terme pour les membres de l'Équipe d'entraide ou l'ensemble des détenues ?

Les membres de l'Équipe ont-elles tendance à donner trop de conseils ? Que fait-on pour empêcher qu'elles ne s'épuisent ? Comment sanctionne-t-on la divulgation de renseignements confidentiels ?

Pensez-vous que le programme d'entraide puisse avoir l'effet contraire à celui prévu, c'est-à-dire qu'il puisse parfois aggraver une crise ?

Les membres de l'Équipe ont-elles tendance à devenir « élitistes » du fait de leur appartenance à l'équipe d'entraide ?

En votre qualité de coordonnateur du programme, avez-vous eu du mal à savoir, à l'occasion, si vous deviez faciliter sa mise en oeuvre ou si vous deviez intervenir et prendre en main les choses ?

QUESTIONS PROPOSÉES POUR L'ENTREVUE AVEC LES MEMBRES DE L'ÉQUIPE D'ENTRAIDE

Mise sur pied du programme d'entraide des détenues

i) Formation

Avez-vous trouvé la formation utile ?

1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10
pas utile du tout — un peu utile — très utile

À votre avis, a-t-on abordé suffisamment de sujets pendant votre formation ? Y a-t-on consacré suffisamment de temps ?

Trouvez-vous le manuel pour les membres de l'Équipe d'entraide vraiment utile ?

ii) Concilier activités d'entraide et autres responsabilités

Avez-vous pu compter sur l'appui voulu pour participer aux séances de formation ?

1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10
Pas du tout — Un peu — Tout à fait

Les membres du personnel s'attendaient-ils à ce que vous fassiez autre chose ou à ce que vous participiez à d'autres activités ?

Y a-t-il eu une cérémonie de remise des diplômes ? Qui y a été invité ? Qu'en avez-vous pensé ?

Vous est-il difficile de concilier vos activités d'entraide et vos autres fonctions et travaux ?

1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10
très difficile — très facile

Êtes-vous satisfaite de l'aide qui vous est donnée pour concilier votre travail d'entraide et vos autres fonctions et travaux ?

1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10
pas du tout — très satisfaite

Vous a-t-on rémunérée pour le travail d'entraide effectué pendant les heures de travail ?

Si vous avez fait du travail d'entraide pendant la nuit, vous a-t-on permis de vous reposer le lendemain pendant un nombre d'heures équivalent ?

L'Équipe d'entraide reçoit-elle l'appui et l'aide financière voulus pour les activités qu'elle exécute ou qu'elle compte exécuter ?

Avez-vous constaté de la réticence à l'égard du programme d'entraide des détenues de la part du personnel ou des détenues ?

Mise en oeuvre du programme

i) Répondre aux besoins des détenues

Quels genres de demandes de conseils recevez-vous (officielles, officieuses, autres) ?

Vous arrive-t-il fréquemment de conseiller « officieusement » une autre femme (c'est-à-dire que vous n'avez reçu aucune demande d'intervention officielle) ?

Avez-vous déjà eu recours aux services de l'équipe d'entraide ?

Sinon, pourquoi pas ?

Si vous aviez besoin de ses services, y recourriez-vous ?

ii) Rapports

Que pensez-vous de l'idée d'une entraide entre les détenues ?

Trouvez-vous que le coordonnateur est suffisamment disponible pour vous rencontrer lorsque vous le souhaitez ?

1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10
pas du tout tout à fait

Comment décririez-vous vos rapports avec le coordonnateur ?

Êtes-vous satisfaite du soutien des autres membres de l'équipe d'entraide et de vos rapports avec elles et trouvez-vous que les réunions de l'équipe sont utiles ?

1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10
pas du tout tout à fait

Comment décririez-vous vos rapports avec les autres membres de l'Équipe d'entraide et la confiance existant entre vous ?

1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10
mauvais assez bons très bons

Comment décririez-vous les rapports et la confiance existant entre l'Équipe d'entraide et les membres du personnel suivants :

intervenants de première ligne 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10
mauvais assez bons très bons

professionnels de la santé mentale 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10
mauvais assez bons très bons

Que pensez-vous du climat aux réunions concernant le programme d'entraide des détenues (les réunions du comité directeur, par exemple) ?

Efficacité du programme et conséquences imprévues

Avez-vous constaté une évolution chez vous du fait de votre appartenance à l'Équipe d'entraide (en ce qui a trait, par exemple, à la façon dont vous faites face à vos difficultés personnelles ou à votre incarcération) ?

Votre rôle au sein des détenues a-t-il changé ?

Vos rapports avec les membres du personnel de l'établissement ou votre comportement à leur endroit ont-ils changé ?

Estimez-vous être responsable du programme ou pensez-vous plutôt que c'est le coordonnateur et des membres du personnel qui le sont ?

QUESTIONS PROPOSÉES POUR LES ENTREVUES AVEC LES MEMBRES DU PERSONNEL

1) Veuillez nous dire ce que vous pensez du programme d'entraide des détenues ?

2) Que pensez-vous de l'idée d'une entraide entre les détenues ?

3) Ce programme comporte-t-il, à votre avis, des avantages ou des inconvénients pour les membres de l'Équipe d'entraide, pour les bénéficiaires des conseils et pour le personnel de votre établissement ?

4) À votre avis, quelle incidence a-t-il sur les rapports entre les détenues et sur les rapports entre les détenues et le personnel ?

5) Quel est son incidence, le cas échéant, sur le climat régnant dans l'établissement ?

6) Pensez-vous que le programme d'entraide est à l'occasion mal utilisé (à d'autres fins que celles prévues, pour faire la connaissance d'autres détenues, échapper au travail ou à d'autres programmes d'activité, par exemple) ?

7) Pouvez-vous proposer des améliorations au programme d'entraide ?

QUESTIONS PROPOSÉES POUR LES ENTREVUES AVEC LES BÉNÉFICIAIRES DU PROGRAMME D'ENTRAIDE DES DÉTENUES

1) Pourriez-vous me parler de votre expérience des services offerts par le programme d'entraide ?

2) Si vous n'y voyez pas d'inconvénient, pourriez-vous expliquer pourquoi vous avez fait appel aux services de l'Équipe d'entraide ? Que vous a conseillé le membre de l'Équipe à laquelle vous avez parlé ?

3) Avez-vous trouvé ses conseils utiles ? Pourquoi et de quelle façon

4) Qu'est-ce qui vous a plu ou déplu dans ses conseils ?

5) Recommanderiez-vous des changements au programme ?

6) Que pensez-vous de l'idée même d'une entraide entre les détenues ?

QUESTIONS PROPOSÉES POUR LES ENTREVUES AVEC LES PERSONNES QUI NE CONNAISSENT PAS LE PROGRAMME D'ENTRAIDE DES DÉTENUES

Si la personne interviewée NE connaît PAS le programme d'entraide des détenues :

Le programme d'entraide des détenues est un service de conseils donnés par les pairs et s'adressant à toutes les détenues de l'établissement. Les bénévoles de l'Équipe d'entraide reçoivent une formation sur l'entraide et l'intervention en cas de crise. Si vous vous sentez déprimée, en colère, seule ou perturbée, l'Équipe d'entraide peut peut-être vous aider. La confidentialité est assurée.

1) Ce programme vous paraît-il une bonne idée ?
   Pourquoi ou pourquoi pas ?

2) Aimeriez-vous faire partie de l'Équipe d'entraide ?
   Pourquoi ou pourquoi pas ?

3) Pensez-vous que vous pourriez un jour faire appel à l'Équipe d'entraide ?
   Pourquoi ou pourquoi pas ?

4) Quelle serait, à votre avis, une bonne façon de renseigner toutes les détenues sur le programme de soutien par les pairs ?

QUESTIONS PROPOSÉES POUR LES ENTREVUES AVEC LES PERSONNES QUI N'ONT JAMAIS FAIT APPEL À L'ÉQUIPE D'ENTRAIDE

1) Pourquoi n'avez-vous jamais fait appel à l'Équipe d'entraide ?

2) Y ferez-vous appel un jour ?
   Pourquoi ou pourquoi pas ?

3) Quels sont certains avantages d'un programme de soutien par les pairs ?

4) Quels en sont certains inconvénients ?

QUESTIONS PROPOSÉES POUR LES ENTREVUES AVEC LES PERSONNES QUI VOULAIENT ÊTRE MEMBRES DE L'ÉQUIPE D'ENTRAIDE MAIS AUXQUELLES ON **A REFUSÉ** LA FORMATION OU QUI **N'ONT PAS RÉUSSI** LE PROGRAMME DE FORMATION

1) Pourquoi vouliez-vous faire partie de l'Équipe d'entraide ?

2) Comment avez-vous réagi quand vous avez appris qu'on avait refusé votre demande (ou que vous n'aviez pas réussi le programme de formation)
   OU Pourquoi pensez-vous qu'on a refusé votre demande ?
   OU Quelle raison a-t-on invoquée pour la refuser ?

3) Que pensez-vous des autres détenues qui ont été choisies pour faire partie de l'Équipe d'entraide ?

4) Avez-vous déjà fait appel à l'Équipe d'entraide ?
   Pourquoi ou pourquoi pas ?

5) Y ferez-vous appel un jour ?
   Pourquoi ou pourquoi pas ?

ENTREVUE AVEC LES PERSONNES QUI SUIVENT UNE FORMATION POUR DEVENIR MEMBRE DE L'ÉQUIPE D'ENTRAIDE

1) Comment avez-vous appris que vous pouviez devenir membre de l'Équipe d'entraide ?

2) Qu'est-ce qui vous a motivée à devenir membre de l'Équipe d'entraide ?

3) Avez-vous déjà demandé des conseils à l'Équipe d'entraide ?

4) Pourquoi avez-vous pensé que le travail bénévole au sein de l'Équipe d'entraide vous conviendrait ?

Ou /Et – Pourquoi avez-vous pensé que vous aviez les qualités requises pour faire du travail bénévole au sein de l'Équipe ?

5) Comment concevez-vous votre rôle comme membre de l'Équipe d'entraide ?

6) Quels sont ou quels seront, à votre avis, certains des *avantages* que présentera pour vous votre participation à l'Équipe d'entraide ?

7) Quels sont ou quels seront, à votre avis, certains des *inconvénients* que présentera pour vous votre participation à l'Équipe d'entraide ?

8) Où en est votre formation ?

Leçon n°

9) Qu'espérez-vous accomplir ou apprendre par votre formation ?

10) Comment coteriez-vous la formation reçue jusqu'ici ?

Mauvaise 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Exceptionnelle

Remarques :

ANNEXE G

Formulaire d'auto-évaluation / rétroaction — Séances de formation des membres de l'Équipe d'entraide

Nom | Date
Sujet de la séance | Nom de l'animateur ou de l'animatrice

Comment évalueriez-vous votre rendement au cours de cette séance en ce qui concerne les aspects indiqués ci-après ?
À votre avis, vos efforts sur chacun de ces aspects ont-ils été satisfaisants ou insatisfaisants ?
Veuillez encercler votre réponse et expliquer pourquoi vous vous êtes évaluée ainsi.

Attention
J'ai compris le sujet exposé et je serais en mesure d'en discuter après la séance.

Satisfaisant Insatisfaisant

Participation
J'ai participé aux tours de table du début et de la fin de la séance, j'ai fait des commentaires ou posé des questions, j'ai participé aux exercices proposés par l'animateur ou l'animatrice (le cas échéant).

Satisfaisant Insatisfaisant

Observations pertinentes
J'ai fait des observations qui étaient à propos et qui ont été utiles aux autres ainsi qu'à moi-même.

Satisfaisant Insatisfaisant

Discipline
Je n'ai pas lu de revues ni bavardé avec d'autres personnes pendant que l'animateur ou l'animatrice ou des membres du groupe avaient la parole, je n'ai pas interrompu les autres, et je me suis concentrée sur le sujet exposé et soumis à notre discussion. Il s'agit ici d'évaluer la manière dont vous avez interagi avec les autres.

Satisfaisant Insatisfaisant

En ce qui concerne vos efforts, votre productivité et votre attitude, estimez-vous avoir fourni un rendement élevé, moyen ou faible, sur une échelle allant de 1 à 5? Veuillez encercler le chiffre qui reflète le mieux votre rendement d'aujourd'hui.

Efforts
J'étais à l'heure et présente pendant toute la durée de la séance (je ne m'en suis absentée à aucun moment).

1 2 3 4 5
Faible Moyen Élevé

Productivité
J'ai lu et étudié à fond le chapitre, j'ai fait des commentaires et posé des questions au cours de la séance

1 2 3 4 5
Faible Moyen Élevé

Attitude
Je n'étais pas centrée sur moi-même, je n'ai pas fait de commentaires désobligeants, je ne me suis pas montrée agressive et je n'ai pas monopolisé l'attention.

1 2 3 4 5
Faible Moyen Élevé

Commentaires sur la séance d'aujourd'hui ou sur l'animateur ou l'animatrice :

_____
_____
_____
_____
_____